

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

75 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector tomate fresco (Manipulado y Envasado).

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0187/2025; denominado Tomate Fresco (Manipulado y Envasado); código de convenio n.º 30001335011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 19/09/2025 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 23 de diciembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de trabajo para tomate fresco (manipulado y envasado)

Preámbulo.- Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Productores-Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia (PROEXPORT), y de otro, en representación de las personas trabajadoras, los sindicatos UGT-FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro), USO y CCOO (Federación de Industria), ostentando todas las partes la legitimación para negociar establecida en el artículo 87 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial (PROEXPORT):

Pedro Alfonso Garre Izquierdo

Juan Hernández Navarro

Paloma Hernández Navarro

Fernando P. Gómez Molina

Juan Muñoz Jareño

Ana Luci Medez Raja

Jacqueline Looije

Suplentes:

Paloma Hernández Madrid

Asesor parte empresarial:

Francisco Javier Rojas Aragón

Por la parte social:

Por CCOO:

Sonia Pianelo Buendía (CCOO)

María del Carmen López Morillas (CCOO)

Salvadora Paredes Meca (CCOO)

Suplentes:

Laura Rubio Gómez (CCOO)

Ana Pérez Costa (CCOO)

Juana Guillén García (CCOO)

Asesores CCOO:

Alberto Alarcón Capel

Dolores de Haro Soler

Gerardo Medina Sánchez

Por UGT:

Eulalia Méndez Méndez (UGT)

Rocío Liñán García (UGT)

María Dolores Solano Orenes (UGT)

María Teresa Barnés Robles (UGT)

Mari Cruz Sala Moya (UGT)

Suplentes:

María Teresa Barnés Robles (UGT)

Catalina Cazorla Hernández (UGT)

Asesores UGT:

Pedro Peña Vargas

Ramón Inarejos Montiel

Por USO:

Catalina Izquierdo Morales (USO)

Suplente:

Ana María Puche Sánchez (USO)

Asesores USO:

José María Cervantes Rodríguez

Alejandro Rodríguez Martínez

Tayeb Ourquia

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

En virtud del presente Convenio Colectivo y de conformidad con el artículo 83.2 del ET, la estructura de la negociación colectiva en las empresas que se dediquen al Manipulado y Envasado de Tomate Fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo, se articula en los siguientes niveles sustantivos de Convenio:

a) El Convenio afecta a las personas trabajadoras y a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de tomate fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo. Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Convenios Colectivos de empresas: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio sectorial, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante Convenios Colectivos de empresas las materias no dispuestas en el presente Convenio Sectorial.

Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidas en este Artículo.

Las partes suscriptoras del Convenio, expresamente convienen que la actividad de la empresa es cíclica e intermitente, y reconocen que se está en

presencia de Convenio Sectorial y que no existe ningún Convenio Colectivo de ámbito superior a éste.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET.

Con la señalada estructura las partes signatarias consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario de la negociación colectiva en el sector de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco y ha adaptado su contenido a la redacción actual del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Duración y vigencia.

La duración del Convenio será de tres años, es decir desde el 1.1.2025 al 31.12.2027.

A los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se establece expresamente que el mismo entrará en vigor en la fecha de su firma, careciendo de efectos retroactivos. En consecuencia, no se devengarán atrasos de ningún tipo por la aplicación de las condiciones laborales o de cualquier otra índole reguladas en este Convenio respecto a períodos anteriores a su entrada en vigor.

Los efectos económicos se determinan en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando hasta que se suscriba un nuevo Convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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

b. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por las personas trabajadoras que excedan de lo pactado.

Capítulo II

Jornada, licencia y descansos

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada laboral anual será de 1816 horas de trabajo efectivo durante el año 2025, de 1808 horas durante el 2026 y de 1800 en el año 2027.

La jornada laboral semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a las 14 horas del sábado.

La jornada diaria laboral se podrá efectuar dentro del abanico horario que las partes pactan, entre las 7,30 h. y las 21,30 h., de lunes a viernes, y el sábado de 8'00 a 14'00 horas, salvo pacto en contrario entre Comité de Empresa y la Dirección de la misma. El abanico horario antes indicado no será de aplicación en el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, donde se trabajará en la forma que pacten la empresa y su comité.

El descanso entre jornada y jornada será al menos de doce horas.

En aquella jornada cuya duración por la mañana exceda de cinco horas, se concederá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que será 15 minutos por cuenta del trabajador y 5 minutos por cuenta de la Empresa. Por el contrario, cuando en jornada de tarde, ésta termine después de las 20 horas, y siempre que exceda en más de 10 minutos, se concederá idéntico descanso de 20 minutos,

pero éste será retribuido por las Empresas y computado como tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, la Empresa podrá finalizar durante 35 días al año y dos veces por semana como máximo, la jornada a las 20,30 horas, sin tener por ello que conceder el citado descanso de 20 minutos ni ser retribuido por las Empresas.

Se establece un llamamiento mínimo de cuatro horas diarias de trabajo, salvo los sábados que será de tres horas y media.

Las empresas confeccionarán en el mes de enero de cada año el calendario laboral del que se dará cuenta al Comité de Empresa, con indicación de los festivos y fiestas anuales. El mismo se expondrá en el tablón de anuncios.

Artículo 6-bis. Flexibilización de la jornada.

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 28 del presente Convenio Colectivo, y con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, y siguiendo el espíritu de lo establecido en el R.D. 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012, sobre distribución irregular de la jornada, las partes suscriptoras del presente convenio, teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir irregularmente a los largo del año 2025 un total de 182 horas, todo ello respetando los descansos diarios y semanales y lo previsto en la ley, y siempre que no se superen las 36 horas mensuales, que tendrán valor de hora ordinaria.

Para los años 2026 y 2027 se incrementa el total de horas de distribución irregular a 200 y 215 respectivamente, todo ello respetando los descansos diarios y semanales y lo previsto en la ley, y siempre que no se superen las 36 horas mensuales, que tendrán valor de hora ordinaria.

Dicha distribución horaria, que se efectuará dentro del abanico horario establecido como jornada laboral deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las partes acuerdan que esta distribución irregular de la jornada en cómputo anual se efectúe dentro del abanico horario de la jornada, dentro del año natural al que corresponda, pero siempre respetando los descansos diarios y semanales previstos en la ley, como antes se ha indicado y no superen las 36 horas mensuales, que lógicamente tendrán valor de hora normal, al no ser extraordinarias.

Artículo 7. Fiestas locales.

El disfrute de las fiestas locales se llevará a cabo en los días en que consten las fiestas en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. No obstante, para aquellas personas trabajadoras con residencia distinta a la del centro de trabajo, una vez llegadas las fiestas patronales de su localidad habitual, podrán disfrutarlas, aunque sin derecho a la percepción del día o días festivos, aunque deberán asistir al trabajo si son llamados en los días de fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

Artículo 8. Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

d) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, las personas trabajadoras tendrán derecho a quince días naturales de licencia retribuida con independencia de las vacaciones.

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

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso, se abonará también el tiempo empleado en asistir a la consulta del médico de medicina general.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Las personas trabajadoras fijas discontinuas y con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso para tener derecho a la licencia retribuida tendrían que estar en activo en el momento del hecho causante.

Este permiso se podrá agrupar y disfrutar en días completos como permiso retribuido, previa solicitud de la persona trabajadora.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

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

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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 ET.

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.

Conforme a lo establecido en el artículo 85 del ET, a través de la negociación colectiva las Empresas, en base a sus particularidades y localización geográfica, negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

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

Licencia no retribuida para asuntos propios

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de una licencia especial no retribuida de tres días naturales al año, que pueden solicitarse de forma continua o alterna, y con un preaviso a las empresas de al menos tres días de antelación a la fecha del disfrute. Tal licencia se entiende que es para asuntos propios de la persona trabajadora y las empresas vendrán obligadas a concederlos, siempre que las peticiones no alcancen al 8% de la plantilla activa y en vacaciones en el momento de la petición, excluyendo del cómputo del porcentaje indicado a los trabajadores en I.T., maternidad, excedencias y licencias. Las peticiones se concederán en función al orden cronológico de la petición, salvo que las mismas afecten al proceso productivo, en cuyo caso habría que consensuar las mismas con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal que no llegue al año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los días trabajados. Todo ello de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora, si bien el 50% del periodo de disfrute se efectuará entre el 20 de junio y el 20 de septiembre, salvo que por acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora se acuerde el disfrute en otras fechas. El periodo vacacional podrá ser disfrutado de forma simultánea, como máximo, por el 8% de la plantilla.

El disfrute de las vacaciones se hará por turnos, dentro de cada categoría y especialidad, de forma que no interrumpa el normal desarrollo del proceso productivo y se procurará que no coincida con el período de mayor actividad en las empresas.

Con respecto al párrafo anterior y para adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Comités de Empresa determinarán los cuadrantes de los turnos de vacaciones, en función del orden cronológico de solicitud de las mismas por parte de las personas trabajadoras.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que la persona trabajadora conozca las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir nunca con domingo o festivo. El personal fijo discontinuo que proporcionalmente al número de días de trabajo efectuados en el año anterior no alcance el derecho a doce días de las mismas, podrá solicitar de las empresas un permiso no retribuido hasta alcanzar los doce días, cuyo disfrute se hará de una sola vez y se procurará que coincida con los días de verano.

Al tener incluida en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el disfrute de las mismas no se incluirá a efectos del cómputo de jornada y, por la misma razón, la persona trabajadora no percibirá ningún tipo de retribución.

El personal con contrato de duración determinada (por circunstancias de la producción o sustitución) también tiene incluido el importe de las vacaciones en su precio salario/hora.

La persona trabajadora que tenga suspendido su contrato de trabajo por disfrute de periodo de maternidad o paternidad, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Las partes manifiestan que respecto de lo acordado en el presente apartado será preciso estar a la normativa vigente en cada momento al respecto.

Artículo 10. Excedencias.

Con respecto a las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, las partes se someten expresamente a las disposiciones establecidas al respecto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de nacimiento de hijo, el inicio de la excedencia regulada en el presente apartado será a partir de la terminación de la baja maternal, computando el periodo de tres años máximo de dicha excedencia, a partir de aquella.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la Empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

La petición de excedencia voluntaria de las personas trabajadoras, salvo los técnicos, se efectuará al menos con diez días de antelación a la fecha de inicio de aquella, viniendo la empresa obligada a contestar a la solicitud, y en el

entendimiento de que, si no hay contestación al respecto, se entenderá concedida la excedencia, siempre y cuando se reúnan los requisitos legales para la solicitud y concesión.

Las personas trabajadoras con categorías de técnicos solicitarán la excedencia voluntaria al menos con treinta días de antelación a la fecha de inicio de aquella.

Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su 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 categoría equivalente.

La solicitud de esta excedencia se podrá efectuar dentro del periodo máximo pactado de tres años por periodos breves y sucesivos hasta la total duración. Una vez desaparecido el hecho causante, la persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación en un plazo no superior a siete días, siendo obligatorio su reincorporación a su puesto de trabajo.

Lactancia y otros derechos

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

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

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

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

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 ET.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 y 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.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 ET., corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6 del artículo 37 ET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados

4, 5 y 6 del artículo 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

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

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 11. Salario base.

El salario base que percibirán las personas trabajadoras acogidas a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para el personal fijo discontinuo y con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, se fija un salario-hora que también se especifica en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de vacaciones, pagas extras, domingos, festivos y beneficios.

Artículo 12. Hoja de salarios.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

En las hojas de salarios de las personas trabajadoras fijas discontinuas y con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, deberán figurar el número de horas realizadas en el periodo que correspondan.

El importe de las nóminas de las personas trabajadoras se abonará hasta el 4.º día hábil del mes siguiente al vencido y trabajado.

Artículo 13. Finiquito.

Para la firma del documento por el cual la persona trabajadora declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, ésta podrá asesorarse de sus representantes sindicales.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se abonarán a las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario más antigüedad si procede. El abono a las personas trabajadoras fijas se hará en las fechas de 15 de julio y 22 de diciembre. Se establece también una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, que deberá percibirse antes del 16 de marzo de cada año, con el mismo cómputo de prorrateo para las personas no fijas continuas que el de las pagas de Julio y diciembre.

Artículo 15. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 de salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22:00 y las 6:00 horas, que se cobrará con independencia del recargo por horas extraordinarias, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya pactado expresamente un sistema de turnos entre Dirección y Comité de Empresa.

Artículo 16. Antigüedad.

Las personas trabajadoras de este sector no tienen derecho al complemento de antigüedad, por haberse así pactado el 1 de enero de 1994 y en el Convenio Colectivo correspondiente.

Los que por razones históricas vinieran percibiendo este complemento, que en todo caso ya quedó congelado en la posibilidad de seguir devengando más cuatrienios, mantendrán el importe que perciban a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BORM, y en un importe de 28 céntimos por cuatrienio que se mantendrá congelado de futuro, manteniendo la denominación de complemento de fidelización "ad personam" y no tendrá más incrementos de futuro.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen el cómputo anual establecido conforme al artículo 6 del presente Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo, así como las horas realizadas los sábados por la tarde, domingos y festivos.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas anuales dispuestas para distribución irregular de la jornada conforme al artículo 6 bis del presente Convenio.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías profesionales viene establecido en la tabla de retribuciones del Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. Dietas y desplazamientos.

Las personas trabajadoras desplazadas por la empresa en comisión de servicios, fuera de la localidad donde esté situado su centro de trabajo, serán compensadas en los gastos procedentes que justifiquen, salvo que el nuevo centro de trabajo esté ubicado en localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

Artículo 19. Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y termina en el almacén de manipulado y envasado de tomate y otros productos hortícolas.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo el importe de kilometraje pactado en anteriores Convenios, mantendrán esa cuantía como condición más beneficiosa o derecho adquirido, siempre que sigan efectuando los desplazamientos en la forma que los venían realizando y no hayan cambiado de localidad.

En el supuesto de que la Empresa viniera facilitando al día de la fecha medio de locomoción colectivo tales como autobuses para los desplazamientos de las personas trabajadoras, se suprime tal obligación, pudiendo optar por abonar a cada una de las personas trabajadoras que venían usando estos medios de locomoción con regularidad, la cantidad de 3 € por día efectivamente trabajado, y serán las personas trabajadoras las que tendrán que acudir al centro de trabajo por sus propios medios.

Capítulo IV**Condiciones sociales****Artículo 20. Póliza de seguro.**

La Empresa compensará con hasta 26 euros a cada persona trabajadora durante el año 2025, 29 euros durante el año 2026 y 30 euros durante el año 2027, por la suscripción de póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total o absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta de la persona trabajadora, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros. También se pacta que la Póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligadas las personas trabajadoras, a través de los Comités de Empresa, a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de las personas trabajadoras beneficiarias y ésta abonará la cantidad pactada en función del número de aquellas.

Artículo 21. Subsidio de desempleo.

Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de desempleo y a las modificaciones que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 22. Documentación sobre personas trabajadoras.

En el plazo de quince días, a contar desde la fecha la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de este Convenio, las empresas que no lo hubieran efectuado, según el anterior Convenio, vendrán obligadas a exponer una lista de las personas trabajadoras fijas discontinuas, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento, con obligación de la persona trabajadora de presentar a la empresas las quejas relativas a su antigüedad en la misma, si hubiera motivo para ello, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los contratos fijos. Las listas se renovarán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión del nuevo personal contratado.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos prendas de trabajo al personal al inicio de la relación laboral, y a partir de entonces una prenda al inicio de cada campaña, es decir, verano e invierno, así como guantes, cuyo costo será a cargo de la Empresa.

La persona trabajadora se obliga al uso de la mencionada ropa de trabajo, y a la devolución de la prenda usada a la entrega de la nueva, así como al término de la relación laboral.

Artículo 24. Protección de la maternidad.

Será de aplicación obligatoria a este supuesto, lo establecido en el art. 26 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Accidente de trabajo.

Las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a las personas trabajadoras que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, desde el primer día de baja y mientras persista la situación de IT.

Artículo 26. Principios de obligado cumplimiento.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional y establecer para todos los contratos fijos discontinuos afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la jornada de referencia será la establecida en el artículo 6 del Convenio Colectivo, que es a su vez la fijada para los contratos fijos a tiempo completo y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia recogida en el artículo 6 del Convenio Colectivo, podrá no ser cumplida por las personas trabajadoras fijas discontinuas, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclica, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V**Contratación y condiciones laborales****Artículo 27. Clasificación de las personas trabajadoras según su permanencia en la empresa.**

Fijos/as: Son aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos/as discontinuos/as: Son aquellas personas contratadas para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculadas a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de acuerdo con el artículo 16 del ET.

Sustitutos/as (contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora): Son personas trabajadoras sustitutas las que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a otras personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, de conformidad con el art. 15.3 ET. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Cuando se trate de formalizar contratos de sustitución de personas trabajadoras fijas discontinuas, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por una persona trabajadora sustituta, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de sustitución, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

Ahora bien, como resulta que las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen que ser llamadas al trabajo por riguroso orden de antigüedad, en su categoría profesional y especialidad, para no producir perjuicio a las personas trabajadoras fijas discontinuas que están en la lista de las mismas a efectos de llamamiento, la persona sustituta, a pesar de sustituir a la persona que tiene el contrato suspendido, pasará a la lista de llamamientos de personas trabajadoras fijas discontinuas en el último lugar, y será llamada al trabajo una vez estén ocupados todos los puestos de contrato fijo discontinuo, y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad de la persona sustituida, ya que es un complemento personal de éste.

Contrato formativo: El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11.2 ET, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el artículo 11.3 ET.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: Conforme al art. 15.2 ET, se entiende como circunstancia de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la expuesta podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Para la formalización de contratos de esta naturaleza, será preciso que todos los contratos fijos discontinuos hayan sido llamados a su puesto a partir del inicio de la campaña.

Las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras, o en defecto de estos, a los Sindicatos firmantes del Convenio, relación de las horas trabajadas en la empresa por todas las personas trabajadoras afectas por este Convenio; si bien esta obligación es complementaria a la ya establecida en el párrafo 2.º del art. 12 del repetido convenio colectivo donde se establece que en las hojas de salarios de las personas trabajadoras fijas discontinuas, con contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, deberá figurar el número de horas realizadas en el periodo que correspondan.

Artículo 28. Llamamiento y cese al trabajo.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas, deberán ser llamadas cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión de negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña o en su caso, cuando por falta de materia prima, situación comercial, etc., se suspenda temporalmente la actividad en los almacenes, siempre teniendo en cuenta lo que disponía la legislación que los regulaba a efectos de preferencia de las personas trabajadoras consideradas como fijas discontinuas.

La Empresa facilitará a la persona trabajadora que lo solicite y al término de cada campaña o en el plazo que reglamentariamente se determine, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

Capítulo VI

Artículo 29. Derechos sindicales.

La representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa gozará durante la vigencia del Convenio, de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente, que entre otras cosas son las siguientes:

- Ser informados/as de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a las personas trabajadoras.

- Ser informados/as por la empresa de la iniciación de un expediente reestructuración de plantilla.

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

- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados/as miembros de la Comisión Negociadora por las personas trabajadoras o sus sindicatos.

- Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

- o Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

- o Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representativa y también para asistir a las reuniones que el sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo, siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes.

- o Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo.

- o Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de los miembros de la representación de las personas trabajadoras de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa. Las/los representantes de un mismo sindicato, comunicándolo previamente a la empresa, podrán acumular el crédito horario sindical en una bolsa de horas mensual.

- Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Órdenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales, o cualquier otra información de índole laboral o sindical que la representación de las personas trabajadoras considere de interés.

En relación con este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

- La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y delegados/as de Personal información sobre la necesidad de realizar horas extras y estructurales.

Capítulo VII

Artículo 30. Comisión paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, PROEXPORT, Ronda de Levante, 1 Entlo. 30008, Murcia.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de personas asesoras.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por una persona representante de cada organización.

Artículo 31. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

Causas para la inaplicación

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

Acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

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

Documentación

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

Duración temporal de la inaplicación

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

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se

acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado.

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

Artículo 32. Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Artículo 33. Salud laboral.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como anexo.

Artículo 34. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

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

Las Organizaciones 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

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

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

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

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

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

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

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

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente.

El Plan de Igualdad deberá ser asimismo elaborado y negociado en la forma que se determine en la legislación laboral vigente.

En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

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.

Artículo 35. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de crear un contexto favorable en aras a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

A estos efectos se acuerda el presente conjunto de medidas con el objetivo de formalizar documentalmente las medidas adoptadas para: (i) lograr igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las Empresas; y (ii) prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar las formas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral dirigidas frente a las personas del colectivo LGTBI por razón de su condición como tales.

Este Plan se implanta en coherencia con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Todo ello, en relación con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio establecen:

- Acceso al empleo.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

- Clasificación profesional, ascensos y Plan de carrera.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Formación.

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia

en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- o Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- o Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- o Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Protocolo para la prevención del acoso.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Régimen disciplinario.

En el presente Convenio Colectivo se recoge como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, y tiene que ser considerado en conjunto y en todo su articulado. Ha sido negociado en principio de la buena fe, y de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Disposición transitoria primera. Incrementos salariales, revisión salarial, efectos económicos, SMI.

Incrementos salariales:

Los salarios pactados para la vigencia del presente Convenio son los que a continuación se indican:

Año 2025: Los salarios a partir del 1 de septiembre de 2025 vienen establecidos en las tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Año 2026: Se incrementarán los salarios el 2,7% sobre las tablas salariales de 2025.

Año 2027: Se incrementarán los salarios el 2,7% sobre las tablas salariales de 2026.

En el Anexo II constan las tablas salariales consiguientes a los periodos establecidos en esta Disposición Transitoria Primera.

Revisión salarial:

Se pacta expresamente que no hay revisión salarial durante 2025.

Para los años 2026 y 2027, Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual supera el 3% en alguno de los años mencionados, se aplicará un incremento adicional al salario. Este incremento será igual a la diferencia entre el IPC anual y el 3%, con un límite máximo del 0,5%¹.

De esta forma, los salarios se ajustarán para mantener el poder adquisitivo en caso de que la inflación supere el 3%, pero el ajuste extra nunca será superior al 0,5%.

La diferencia será siempre sobre la base del 2,7%, con un límite máximo del 3,2%.

Efectos económicos:

Desde el día 1 de septiembre de 2025. A partir de dicha fecha, se realizarán nuevas tablas salariales para adaptar las mismas a la nueva jornada acordada. En consecuencia, no se devengarán atrasos de ningún tipo por la aplicación de las condiciones económicas respecto a períodos anteriores a su entrada en vigor.

SMI:

Las personas trabajadoras a las que se les aplique el presente convenio no podrán percibir una retribución bruta inferior, en cómputo anual y jornada completa al SMI vigente en cada momento. A los efectos de determinar si se cumple con el SMI vigente, se estará al cómputo global de todos los complementos salariales percibidos por la persona trabajadora.

Respecto de la compensación y absorción a efectos del cumplimiento del abono del SMI se estará a la normativa vigente.

¹ Por ejemplo:

- Si el IPC anual es del 3,1%, el incremento adicional será del 0,1%.
- Si el IPC anual es del 3,6%, el incremento adicional será del 0,5% (aunque la diferencia sea del 0,6%, el máximo permitido es 0,5%).

ANEXO I:**CATEGORÍAS PROFESIONALES****Estructura profesional:****Clasificación profesional en grupos profesionales**

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

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

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

La clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias y/o equivalentes, 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 a lo pactado en el presente Anexo y en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Grupos profesionales

I. Personal Técnico

II. Personal Administrativo

III. Personal de Obrero:

Subgrupo: --Producción / Almacén

Subgrupo: .-Mantenimiento (taller) y Oficios Auxiliares

IV. Personal Subalterno

Definición de los FACTORES que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado GRUPO PROFESIONAL:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a. Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de

trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b. Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a. Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b. Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal, la obligación dimanante del puesto de determinar soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a. Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b. Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc. Y su frecuencia durante la jornada laboral.

c. Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias y condiciones bajo las que debe efectuarse el trabajo. No se incluirán en éste subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a. Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por la persona ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b. Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por la persona ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. **Mando:** Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta, la capacidad de ordenación de tareas, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES
PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL TITULADO	De grado Superior
		De grado Medio
PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL NO TITULADO	Personal Técnico no titulado
		Personal Encargado general
PERSONAL TÉCNICO	ADMINISTRACION	Jefatura Administración
		Personal Técnico Grado Medio
PERSONAL TÉCNICO	RECURSOS HUMANOS	Jefatura de Personal
		Personal técnico Grado Medio
PERSONAL TÉCNICO	LABORATORIO	Personal Técnico de Laboratorio
		Personal Técnico Grado Medio
PERSONAL TÉCNICO	INDUSTRIALES	Encargado/a: *Producción/Almacén
		"Encargado/a de Taller
PERSONAL TÉCNICO	PROCESO DE DATOS	Analista Programador/a
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª
		Oficial Administrativo/a de 2ª
		Auxiliar administrativo/a
PERSONAL OBRERO	PRODUCCIÓN / ALMACEN.	Encargado/a de Sección
		Oficial 1ª
		Conductor/a de carretillas u Operador/a de Transporte Interior.
		Operario/a de Máquinas
		Auxiliar, envasado, empaquetado y peón
		Auxiliar -tareas complementarias-
PERSONAL OBRERO	TALLER u OFICIOS VARIOS.	Oficial 1ª
		Oficial 2ª
		Auxiliar
PERSONAL SUBALTERNO		Portero/a, Vigilante.
		Personal de limpieza

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL TITULADO	<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
PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL NO TITULADO	<u>Personal Técnico no titulado y Encargado/a General:</u> Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y practica en todas o algunas de las fases del proceso de la industria incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, ejerce funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada
PERSONAL TÉCNICO	ADMINISTRACIÓN	<u>Jefatura 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.
PERSONAL TÉCNICO	RRHH	<u>Jefatura 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
PERSONAL TÉCNICO	LABORATORIO	<u>Personal Técnico de Laboratorio:</u> Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin personas empleadas 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 la persona 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
--	--	---

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
PERSONAL TÉCNICO	INDUSTRIALES	<u>Encargado/a de Almacén:</u> Es la persona que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, dirige, controla y organiza los trabajos del Almacén / Producción, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.
		<u>Encargado/a 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 las personas con categoría de oficial y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.
PERSONAL TÉCNICO	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/a:</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.
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		<u>Oficial Administración de 1ª:</u> Es quien, a las órdenes de la Jefatura de Administración, si la hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otras personas empleadas a sus órdenes, y que realiza entre otras, 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 esta misión. Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes. Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución. Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.
		<u>Oficial Administración de 2ª:</u> Es la persona empleada que, con iniciativa 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 Administración:</u> Es la persona trabajadora 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 esta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
PERSONAL OBRERO	PRODUCCIÓN/ALMACÉN	<u>Oficial de 1ª:</u> Es la persona que, a las órdenes de un encargado/a o persona que la supla en sus funciones, conoce y practica la mayoría de las operaciones propias del almacén, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.
PERSONAL OBRERO	PRODUCCIÓN/ALMACÉN	<u>Conductor/a de carretillas u Operador/a de Transporte Interior:</u> Es quién, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en el almacén las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/o palets, manejando y conduciendo carretilla mecánica-eléctrica elevadora, previa formación al efecto. Recibe las mercancías y las distribuye en los estantes o lugares señalados, así como carga y descarga de los camiones, coloca el género en palets en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño. Igualmente provee de cartón a la máquina montadora del cartón <u>Operario/a de Máquinas:</u> Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas, embolsado y pesaje en mallas y a granel y paletizado y despaletizado. En el embolsado automático, estas personas trabajadoras, previa formación al efecto, operan y utilizan para ello distintas máquinas electrónicas para el pesado y control de las mallas, el calibre, la categoría del producto, lote de fabricación, fechas, etc. (equivalente a la categoría de Peón y Auxiliar)

		<u>Auxiliar -envasado y empaquetado y Peón:</u> Auxiliar -envasado y empaquetado-- Es quien realiza las labores propias de envasado, encajado y empaquetado de tomate, encargándose de clasificar, seleccionar (destriar), colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, pesar, timbrar, colocar etiquetas, cromos y colocación de envases en el aéreo.
		<u>Peón:</u> Es quien realiza tareas de alimentar y reponer de tomate a las diferentes cintas o líneas de producción del manipulado (capaceador/a), grapear los "tapes", la retirada y el apilar las cajas de género ya envasado en palets (apilador/a), aportar los materiales de confección de producto a las distintas líneas o secciones, reforzar las cajas y palets con flejes o mallas (flejador/a). Sirven las cajas ya montadas a las diferentes líneas a través de aéreos y realizan tareas de paletizado del producto acabado.
PERSONAL OBRERO	PRODUCCIÓN/ALMACÉN	Se integran en éstas categorías profesionales, aquellas personas trabajadoras que realizan tareas complementarias dentro del almacén y diferenciadas de las enumeradas en las categorías de Auxiliar (envasado y empaquetado) y Peón, tales como la de aquellas personas trabajadoras que utilizan carretillas de mano para el transporte de cajas, palets, etc <u>Ayudante Especialista:</u> Son aquellas personas productoras que realizan trabajos o especialidades de mantenimiento y oficios auxiliares, entre otros, los siguientes: Mecánico, electricista, carpintero, albañil, 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/a para interpretar y realizar por sí mismos/as las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado y ayudantes. Quedan asimilados a esta categoría profesional el Conductor de vehículos, para cuya conducción le sea exigible el carné C1
		<u>Oficial 2ª:</u> Integran esta 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 esta categoría profesional el Chofer de vehículos, para cuya conducción le sea exigible para cualquiera de los demás carnes de conducción, inferiores al C1.
PERSONAL OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	<u>Portero/a vigilante:</u> Son aquellas personas trabajadoras que, recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o 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 este Subgrupo profesional las especialidades de Conserje, Cobrador-a, basculero-pesador-a, guardia-pesador, guardia-jurado y Ordenanza

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

	Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2025		
	Salario mensual (15 pagas)	Salario anual	Horas anuales
Peón	1.105,07 €	16.576,00 €	1816
Portero y limpiador	1.105,07 €	16.576,00 €	1816
Carretillero/a	1.105,07 €	16.576,00 €	1816
Encargado sección	1.119,59 €	16.793,92 €	1816
Ayudante especialista	1.124,62 €	16.869,32 €	1816
Oficial 3ª	1.138,18 €	17.072,66 €	1816
Oficial 2ª	1.139,57 €	17.093,59 €	1816
Oficial 1ª	1.151,79 €	17.276,92 €	1816
Encargado	1.165,29 €	17.479,33 €	1816
Técnico no titulado	1.184,55 €	17.768,26 €	1816
Técnico grado medio	1.193,15 €	17.897,30 €	1816
Técnico grado superior	1.767,72 €	26.515,86 €	1816

	Hora normal	Hora extra	Hora festivo	Horas anuales
Peón	9,13 €	10,03 €	10,93 €	1816
Carretillero	9,13 €	10,03 €	10,93 €	1816
Encargado/a sección	9,25 €	10,15 €	11,05 €	1816

Kilometraje	0,26 €
Importe Cuatrienio	0,28 €

Póliza de seguro	26,00 €
------------------	---------

	2026		
	Salario mensual (15 pagas)	Salario anual	Horas anuales
Peón	1.134,90 €	17.023,55 €	1808
Portero y limpiador	1.134,90 €	17.023,55 €	1808
Carretillero/a	1.134,90 €	17.023,55 €	1808
Encargado sección	1.231,47 €	17.240,51 €	1808
Ayudante especialista	1.154,99 €	17.324,79 €	1808
Oficial 3ª	1.168,91 €	17.533,62 €	1808
Oficial 2ª	1.170,34 €	17.555,11 €	1808
Oficial 1ª	1.182,89 €	17.743,40 €	1808
Encargado	1.196,75 €	17.951,27 €	1808
Técnico no titulado	1.216,53 €	18.248,00 €	1808
Técnico grado medio	1.225,37 €	18.380,53 €	1808
Técnico grado superior	1.815,45 €	27.231,79 €	1808

	Hora normal	Hora extra	Hora festivo	Horas anuales
Peón	9,42 €	10,42 €	11,22 €	1808
Carretillero	9,42 €	10,42 €	11,22 €	1808
Encargado/a sección	9,54 €	10,54 €	11,34 €	1808

Kilometraje	0,26 €
Importe Cuatrienio	0,28 €

Póliza de seguro	29,00 €
------------------	---------

	2027		
	Salario mensual (15 pagas)	Salario anual	Horas anuales
Peón	1.165,55 €	17.483,19 €	1800
Portero y limpiador	1.165,55 €	17.483,19 €	1800
Carretillero/a	1.165,55 €	17.483,19 €	1800
Encargado sección	1.264,23 €	17.699,19 €	1800
Ayudante especialista	1.186,17 €	17.792,56 €	1800
Oficial 3ª	1.200,47 €	18.007,03 €	1800
Oficial 2ª	1.201,94 €	18.029,10 €	1800
Oficial 1ª	1.214,83 €	18.222,47 €	1800
Encargado	1.229,06 €	18.435,96 €	1800
Técnico no titulado	1.249,38 €	18.740,70 €	1800
Técnico grado medio	1.258,45 €	18.876,80 €	1800
Técnico grado superior	1.864,47 €	27.967,05 €	1800

	Hora normal	Hora extra	Hora festivo	Horas anuales
Peón	9,71 €	10,71 €	11,51 €	1800
Carretillero	9,71 €	10,71 €	11,51 €	1800
Encargado/a sección	9,83 €	10,83 €	11,63 €	1800

Kilometraje	0,26 €
Importe Cuatrienio	0,28 €

Póliza de seguro	30,00 €
------------------	---------

ANEXO III**REGIMEN DISCIPLINARIO****Definición de faltas laborales.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de toda persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
- La desobediencia en materia leve.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
- El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
- La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes
- La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
- Contribuir a simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa, firmando o fichando por ella a la entrada o a la salida del trabajo.
- La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
- El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.
- La falta de respeto en materia grave a los compañeros/as o mandos de la empresa.
- La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad, trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
- La indisciplina o desobediencia.
- La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.
- Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual, y psicológico o mobbing.
- Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- El incumplimiento constatado de las normas de prevención de riesgos laborales, calidad y seguridad alimentaria implantadas en la empresa.
- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

Sanciones.

Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas a toda persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que le motivan.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves a las personas que forman parte de la representación legal de las personas trabajadoras.



Prescripción.

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de lecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.