

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**766 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ramón Sabater, S.A.U.**

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

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0236/2025; denominado Ramón Sabater, S.A.U.; código de convenio n.º 30103622012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/11/2025 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, 6 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

### **III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAMÓN SABATER S.A.U.**

#### **Índice**

CAPÍTULO I.- ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 4.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

ARTÍCULO 5.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO DE EMPRESA

CAPÍTULO II EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA

ARTÍCULO 8.- PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO III ÁREAS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO. 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTÍCULO 11.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Capítulo V LICENCIAS Y DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Capítulo VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS

Capítulo VII SALARIO

ARTÍCULO 15.- RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 16.- SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

ARTÍCULO 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 19.- LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN CONTINUA

Capítulo IX REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 21.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 22.- DERECHOS SINDICALES

Capítulo X PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T).

ARTÍCULO 24.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ; INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD. SUPUESTOS

ARTÍCULO 25.- AYUDA FAMILIAR POR HIJO MINUSVÁLIDO

ARTÍCULO 26.-PAREJAS ESTABLES NO CASADAS

ARTÍCULO 27.- PERMISO POR MATERNIDAD Y ESTADO DE GESTACIÓN. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 28.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 29.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

ARTÍCULO 30.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 31.- VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo XI JUBILACIÓN

ARTÍCULO 32.- JUBILACIÓN

ARTÍCULO 33.- PREMIO POR VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

ARTÍCULO 34.- AYUDA POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Capítulo XII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO Y SERVICIO DE LAVANDERÍA INDUSTRIAL

ARTÍCULO 36.- POLÍTICA PREVENTIVA

ARTÍCULO 37.- NORMATIVA APLICABLE

ARTÍCULO 38.- DERECHOS y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 39.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 40.- REVISIÓN MÉDICA

ARTÍCULO 41.- PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Capítulo XIII INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 42.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 43.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ET

Capítulo XIV RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHO SUPLETORIO

ARTÍCULO 44.- FALTAS

ARTÍCULO 45.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 46.- SANCIONES

ARTÍCULO 47.- DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 48.- DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

## **Capítulo I.- Ámbito, vigencia y denuncia**

### **Artículo 1.-Ámbito de aplicación**

La empresa Ramón Sabater SAU viene desarrollando diversas actividades empresariales tanto en el sector de la industria agroalimentaria, de explotaciones agrícolas; de elaboración, fabricación y comercialización de pimentón y sus derivados; de especias naturales, condimentos y herboristería; e ingredientes para la industria alimentaria encuadradas en diversos convenios colectivos; lo que ha conllevado la aplicación a sus trabajadores de una diversidad de normas convencionales que ocasiona una divergencia de condiciones socio laborales en muchos aspectos, que debe ser superada y unificada dado el compromiso social de la empresa, de ahí la necesidad y voluntad de dotarse de una norma paccionada que recoja el común de las condiciones socio-laborales de todo el personal que presta sus servicios en la empresa RAMÓN SABATER SAU.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en la empresa RAMÓN SABATER SAU

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a la empresa tanto fijo, como temporal; al que presta sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/1985 de 1 de agosto.

### **Artículo 2.- Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de tres (3) años, a contar desde el 1 de enero de 2025. Es decir, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la comisión negociadora, sin perjuicio de su posterior publicación en el BORM La tabla salarial de 2025 tendrá efectos retroactivos con fecha 1 de enero de 2025.

### **Artículo 3.- Denuncia del convenio**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada la vigencia del convenio y hasta tanto en cuanto se logre un acuerdo expreso mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional, hasta que sea sustituido legalmente mediante nueva negociación colectiva.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia automática del convenio se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Si transcurriera dicho plazo y

no fuese posible alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes asumen el compromiso de someter las discrepancias a los procedimientos arbitrales de carácter obligatorio establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

#### **Artículo 4.- Condición más beneficiosa**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas, esenciales y obligatorias para la empresa.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí establecidas operando en caso contrario la compensación y absorción.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter individual o colectivo se pacten en el futuro de forma expresa y por escrito entre la empresa y un trabajador o colectivo de trabajadores a partir de la entrada en vigor este convenio.

#### **Artículo 5.- Partes que conciertan el presente convenio de empresa**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la empresa RAMON SABATER SAU, y de otro, el Comité de Empresa debidamente asistidos y asesorados, declarando las partes reconocerse la capacidad legal para la negociación y firma de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial

José Sabater Sánchez

Jorge Córcoles López

Francisco Javier Rojas Aragón (asesor)

Pedro José Pérez Sánchez (asesor)

Por la parte social los miembros del Comité de Empresa

- USO

- Francisco Javier López, Jesús Noguera, Miguel A. Moreno, Eduardo Martínez, Elisabet Fresneda, Alberto Nicolás (Delegado) y Alejandro Rodríguez (Asesor).

- CCOO

- José Almunia, David A. Bernabé, Juan J. Romero, José Miguel Peñaranda (Delegado) y Alberto Alarcón (Asesor).

- REDES

- Apolonia Albadalejo, Raquel Ferre, Rachid Zeghnoun, Manuel Sansano (Delegado) y Juan Antonio Montesinos (Asesor).

- ISAS

- Víctor M. De Prada, Francisco García, Fco. Javier Jover (Delegado) y José Ángel Rubio (Asesor).

## **Capítulo II.- Empleo y contratación**

### **Artículo 6.- Contratación**

La vocación de la Empresa es la de la estabilidad del empleo y, por ello, se considera como modalidad de contratación preferente el contrato indefinido, si bien podrá hacer uso de la contratación temporal en aquellos casos en que quede debidamente justificado.

En cualquier caso, en lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento durante la vigencia del convenio colectivo.

### **Artículo 7.- Forma del contrato y copia básica**

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos sobre los que se establece el deber de notificación, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

### **Artículo 8.- Periodo de prueba**

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

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

## **Capítulo III.- Áreas profesionales, puestos de trabajo y movilidad funcional**

### **Artículo 9.- Clasificación profesional**

#### **ÁREA FUNCIONAL DE PRODUCCIÓN / MANTENIMIENTO**

Quedan clasificados dentro de área profesional todas aquellas personas trabajadoras que ejecutan sus funciones o trabajos de índole material en la actividad de producción, propia de la actividad de fabricación de la empresa; o de índole mecánico y de mantenimiento en general.

Esta área queda dividida en Grupos desde el Grupo 0 al Grupo 7 inclusive, cuya definición en cuanto a las funciones y conocimientos necesarios para la adscripción en dicho Grupo se describe en el Anexo I, junto a las tablas salariales de dicha área.

#### ÁREA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Quedan clasificados dentro de este grupo profesional todos aquellos trabajadores que ejecutan trabajos de índole administrativo, contabilidad, recursos humanos, importación, exportación y logística.

NIVEL 1.- Trabajador que 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,

NIVEL 2.- Es el trabajador quien, a las órdenes del Responsable de Administración, tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes. Desarrolla tareas enunciativas y no limitativas contables y/o administrativas necesarias para el desarrollo normal de la función administrativa de la empresa.

NIVEL 3.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad, ayuda en sus funciones al nivel 1 y 2, si lo hubiere. Realiza operaciones enunciativas y no limitativas similares a las enunciadas para el nivel 2 bajo supervisión y dependencia de los niveles 1 y 2

NIVEL 4.- Es quien, con la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión y dependencia de los niveles superiores, dirige y coordina las funciones enunciativas y no limitativas propias del departamento de administración.

NIVEL 5.- Es el trabajador 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.

En esta categoría se integran los telefonistas/recepcionistas

#### ÁREA DE ACTUACIÓN COMERCIAL

Quedan clasificados dentro de este grupo profesional todos aquellos trabajadores que ejecutan trabajos de índole comercial

NIVEL 1.- Trabajador que, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.

NIVEL 2.- Es quien, con la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión y dependencia de los niveles superiores, dirige y coordina las funciones enunciativas y no limitativas propias del departamento comercial con alto grado de especialización.

NIVEL 3.- Trabajador que, habitualmente realiza tareas enunciativas y no limitativas según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes y proveedores, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

NIVEL 4.- Es quien, con la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión y dependencia de los niveles superiores, dirige y coordina las funciones enunciativas y no limitativas propias del departamento Comercial.

NIVEL 5.- Es quien realiza funciones enunciativas y no limitativas meramente administrativas en los trabajos de gestión de ventas y compras, con la titulación adecuada y/o experiencia en puesto similar. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende por un nivel Superior.

#### ÁREA DE TÉCNICOS, LABORATORIO Y CALIDAD.

NIVEL 1.- (Se trata de puesto de trabajo de libre designación por la dirección de empresa, en razón de las esenciales funciones que desempeña basadas en la confianza y buen hacer) Trabajador que bajo las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, dirige y coordina con total autonomía el departamento de laboratorio y calidad, organiza el equipo humano que integra el departamento de Calidad y Laboratorio, gestión de calidad del producto, gestión documental de incidencias en cuanto a calidad se refiere tanto internas como externas, relaciones externas con autoridades y administraciones sanitarias, clientes, auditores y proveedores, gestión de proyectos, infraestructuras y recursos humanos relacionados.

NIVEL 2.- (Se trata de puesto de trabajo de libre designación por la dirección de empresa, en razón de las esenciales funciones que desempeña basadas en la confianza y buen hacer) Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior o título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales y/o experiencia equivalente, bajo la supervisión y dependencia del nivel 1, dirige y coordina con total autonomía el departamento de laboratorio asignado con o sin empleados a su cargo.

NIVEL 3.- Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión y dependencia de los niveles superiores, dirige y coordina las funciones enunciativas y no limitativas propias de laboratorio con alto grado de especialización.

NIVEL 4.- Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión y dependencia de los niveles superiores, dirige y coordina las funciones enunciativas y no limitativas propias de laboratorio, entre las que destacan:

Análisis correspondientes e interpretación de resultados, informes sobre especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios.

Control y gestión de documentación derivada de las labores propias de su puesto y/o departamento.

NIVEL 5.- Es quien realiza funciones enunciativas y no limitativas meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio con la titulación adecuada y/o experiencia en puesto similar. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende por un nivel Superior. Entre otras funciones, realizará la del mantenimiento e higiene de los materiales y utensilios que utilice para el desarrollo de su trabajo. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Técnico o Superior, ayuda en las funciones básicas al Técnico de Laboratorio.

#### **Artículo. 10.- Movilidad funcional**

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y/o experiencia profesional precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al área funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores, propias e inherentes a otro puesto de trabajo dentro del área funcional, por un período superior a seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar la reclasificación profesional a la correspondiente a dichas funciones, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

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

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

#### **Capítulo IV.- Jornada de trabajo y descansos**

##### **Artículo 11.- Jornada de trabajo y descanso**

La duración de la jornada semanal de trabajo para todos los trabajadores, durante la vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas, y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso. La jornada en cómputo anual es de 1762 horas.

Mediante pacto expreso entre Comité y Empresa, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo para determinados departamentos o secciones de la empresa, no pudiendo exceder en ese caso las cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual compensándose las diferencias con descanso dentro del plazo máximo de tres meses.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, una vez publicada en el BOE y entre en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días naturales al objeto de adecuar la misma a la realidad productiva de la empresa.

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

La jornada laboral semanal en la empresa es de lunes a domingo con el disfrute del descanso semanal de forma rotatoria; respetando los derechos adquiridos de los trabajadores que formaban parte de la plantilla antes del 3-12-2015, y que tenían una jornada laboral semanal distinta.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, la adaptación de los turnos de trabajo a sus necesidades reales, siempre respetando los mecanismos legales. Los trabajadores podrán ser adscritos por la empresa en función de las necesidades organizativas y producción a cualquiera de los turnos existentes.

Todos los trabajadores que efectúen jornada ininterrumpida de cinco o más horas, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios denominados "de bocadillo" que serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar el inicio y la finalización del descanso durante su jornada diaria de trabajo.

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al aprobado por la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al cómputo anual de horas ordinarias máximo resultante de lo dispuesto en este artículo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y la fijada en el presente Convenio, las vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable serán quince al año; doce días fijados en el calendario laboral como fiesta nacional y regional, dos días fijados como fiesta local de Murcia (Cabezo de Torres), más el día 24 de diciembre fijado por este Convenio que será festivo y no recuperable; cuando éste coincida con domingo su disfrute, pasará al inmediato hábil anterior.

Los días 5 de enero y 31 de diciembre serán no laborales pero recuperables, computando como días de vacaciones dentro de los previstos en el artículo 12.

#### **Trabajo en viernes por la tarde.**

Dadas las características de las áreas de servicios administrativos, actuación comercial, técnicos, laboratorio y calidad, en el calendario laboral de cada año se determinará como regla general, que los trabajadores adscritos a dichas áreas no presten servicios en horario de viernes por la tarde.

Todo ello sin perjuicio del establecimiento de servicios mínimos o turnos de trabajo rotativos en viernes por la tarde que sean precisos en estas áreas para garantizar la actividad empresarial.

Este sistema se establecerá de tal forma que la jornada máxima anual de convenio colectivo para cada trabajador se cumpla.

Esta medida entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2026.

Horario de verano.-

Durante los meses de junio, julio y agosto, la jornada laboral de las áreas de servicios administrativos, actuación comercial, técnicos, laboratorio y calidad que no tengan asignado turnos de trabajo, se distribuirá cumpliendo las siguientes normas:

- De lunes a jueves, la entrada será flexible entre las 8:00 y las 9:00 horas, y la salida no podrá efectuarse antes de las 17:00 horas.
- Los viernes, la entrada será igualmente flexible entre las 8:00 y las 9:00 horas, y la salida no podrá efectuarse antes de las 14:00 horas.
- En todo caso, el trabajador deberá cumplir con la jornada ordinaria de 40 horas semanales.

Todo ello sin perjuicio del establecimiento de servicios mínimos o turnos de trabajo rotativos en viernes por la tarde que sean precisos en estas áreas para garantizar la actividad empresarial.

Este sistema se establecerá de tal forma que la jornada máxima anual de convenio colectivo para cada trabajador se cumpla.

Cuarto Turno.- Todos los trabajadores adscritos al departamento de producción y mantenimiento que a la fecha de publicación del convenio colectivo de empresa publicado en el BORM 3-12-2015, venía realizando su jornada de trabajo de lunes a viernes, de ocho horas diarias de duración, en tres turnos rotatorios de mañana, tarde y noche), con descanso los sábados y domingos, que se adscriban voluntariamente de forma permanente al denominado cuarto turno, en el que la jornada de trabajo se desarrolla en turnos rotatorios de mañana tarde y noche, de ocho horas diarias de duración; de lunes a sábado, con descansos los domingos y festivos; y con un sistema de compensación por los sábados trabajados, de por cada tres semanas de trabajo (de lunes a sábado) se tiene una de descanso, según cuadrante, renunciando al sistema de jornada –por el que se regían anteriormente- de lunes a viernes; percibirán además un complemento salarial de carácter funcional y como derecho adquirido ad personam de setenta

y cinco euros (75 €) mensuales. El importe de este plus se percibirá mientras el trabajador continúe adscrito al cuarto turno.

Todos los trabajadores adscritos al departamento de producción y mantenimiento, que a la fecha de publicación del primer convenio colectivo de empresa (BORM 3-12-2015) venía realizando su jornada de trabajo de lunes a viernes, de ocho horas de duración, en tres turnos rotatorios de mañana, tarde y noche) con descanso los sábados y domingos que no se adscriban voluntariamente de forma permanente al denominado cuarto turno continuarán con su jornada de trabajo y dos días de descanso sin derecho a percibir el plus funcional del cuarto turno.

El sistema de descanso (3 semanas de trabajo y una de descanso) y el importe del plus funcional del cuarto turno por trabajo, no será de aplicación ni podrán devengarlos, aquellos trabajadores que hayan sido contratados a partir de la fecha de publicación del primer convenio de empresa (BORM 3-12-2015) y expresamente figure en su contrato de trabajo que la prestación de su jornada laboral es de lunes a domingo con los descansos correspondientes por sistema rotatorio.

#### **Artículo 12.- Vacaciones**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de veintitrés días laborales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores. Sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones:

- Que en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se disfrutaran como máximo diez días laborales, coincidentes con semanas naturales. Los restantes días laborales se disfrutarán a lo largo del resto del año.

- La rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados; y que el nivel de producción por necesidad de atender exigencias de mercado, será una variable que se tomará en consideración para determinados departamentos o secciones de la empresa a la hora de fijar los turnos de las vacaciones.

- Asimismo, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrán establecer, en el calendario laboral de cada año, puentes a cuenta de días de vacaciones en función de la planificación de la producción.

El cuadrante anual de vacaciones estará acordado entre empresa y comité como máximo antes de la finalización del mes de febrero de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

### **Capítulo V.- Licencias y días de asuntos propios**

#### **Artículo 13.- Licencias retribuidas**

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real y/o pactado, por las siguientes causas:

1. Dos días laborables 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 del permiso será de 4 días laborables. A los efectos de ampliación del permiso, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante (el comunicado a la Empresa y que consta en la ficha del trabajador), sea igual o superior a 50 Km del lugar acreditado como lugar de fallecimiento.

Cuando el sujeto causante sea progenitor/a, cónyuge o hijo/a de la persona trabajadora, el permiso será ampliado en un día natural.

El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

2. 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.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.

3. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho debidamente acreditados.

El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir por motivos propios de salud, a una consulta médica en un Centro de Salud dependiente del Servicio Murciano de Salud, que le corresponda según su domicilio habitual, por coincidir el horario de dicha consulta con su jornada de trabajo.

Cuando la consulta médica sea, para acudir a Consultas Externas o a una cita médica a efectuar en Centro Hospitalario dependiente del Servicio Murciano de Salud, que le corresponda al trabajador por su zona sanitaria según su domicilio, podrá disponer del tiempo necesario que podrá comprender la totalidad de la jornada de trabajo siempre que lo justifique debidamente y coincida con su horario de trabajo.

Con el objeto de acreditar la asistencia del trabajador a una consulta médica o centro Hospitalario a los fines previstos en el presente artículo, se admitirá por la empresa cualquier tipo de documento expedido por el médico o administración sanitaria (modelo p-10, certificado de asistencia, certificado médico, volante etc.) donde se indique como mínimo el nombre del trabajador asistido, la fecha y hora de la consulta.

6. 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.

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

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

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

9. 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.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con una duración de 15 días laborales ininterrumpidos.

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.

11. 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 laborales al año.

12. Dos días para asuntos propios del trabajador. No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/o "puentes". Se considera "puente" un día laborable que se sitúa entre y/o unido a uno o varios días festivos y un fin de semana. Tendrán que ser solicitados por el trabajador a la empresa con cinco días naturales para organizar su sustitución en el puesto de trabajo; -salvo causa de fuerza mayor- a justificar en este último caso.

La empresa podrá denegar la solicitud cuando las ausencias simultáneas por este motivo en un mismo turno de trabajo, departamento o sección superen el veinte por ciento (20%) del personal adscrito al mismo. En tal caso, la empresa deberá comunicar por escrito y de forma motivada la denegación al trabajador solicitante.

## **Capítulo VI.- Suspensión del contrato de trabajo**

### **Artículo 14.- Excedencias**

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

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo dentro del grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. 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.

## **Capítulo VII.- Salario**

### **Artículo 15.- Retribuciones e incremento salarial**

La retribución salarial para el año 2025 queda establecida en la tabla salarial que se adjunta como ANEXO I al presente texto.

Para el año 2026, la retribución salarial será la resultante de incrementar en un 3% las tablas salariales del año 2025.

Para el año 2027, la retribución salarial será la resultante de incrementar en un 3% las tablas salariales del año 2026.

### **Artículo 16.- Salario base y complementos**

#### Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para los diversos puestos de trabajo.

#### Plus Empresa

En este plus se integran los denominados plus de convenio y de actividad, existentes hasta la entrada en vigor del primer convenio de empresa en el convenio sectorial de referencia.

#### Compensación domingo y/o festivo

Se aclara que el valor de la compensación actual por acudir a prestar servicios de forma voluntaria en domingo y/o festivo será la siguiente:

- Jefe de turno: 20 euros brutos / hora
- Jefe de sección: 18,50 euros brutos / hora
- Operarios: 16,50 euros brutos / hora
- Personal de laboratorio a excepción del personal que realiza guardias:

16,50 euros brutos/hora

#### Plus Personal

El importe abonado bajo esta denominación consiste en una cantidad económica consolidada e individualizada para aquellas personas trabajadoras que lo tengan reconocido. Este importe, no revalorizable, se compone de:

- Suma de los trienios y cuatrienios que tenía consolidados más la parte proporcional del trienio o cuatrienio que estuviera generando, a fecha 31 de diciembre de 1998 (equivalente al complemento salarial de antigüedad; que fue suprimido a partir del 1 de enero de 1999 en el Convenio Sectorial de las Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia por el que se regía anteriormente la empresa). Los trabajadores incorporados a partir del 1 de enero de 1999 no tienen derecho a percibir dicho plus personal.

#### Plus de Nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad por la realización del trabajo en el periodo comprendido entre las 22'00 horas y las 6'00 horas del día siguiente consistente en el 27,5% sobre el salario base mensual dividido entre 30 para cada uno de los grupos/niveles expuestos en la tabla salarial anexa.

#### Dietas

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con puesto de trabajo de viajante, una dieta completa de 90€ y un a media dieta de 51€. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga necesidad de desplazarse desde el centro de trabajo, fuera del mismo, para el desarrollo de actividades ordenadas y por cuenta e interés de la empresa, se le reembolsarán los gastos efectuados debidamente justificados.

#### **Artículo 17.- Pagas extraordinarias**

La empresa abonará a todas las personas adscritas al presente Convenio un total de tres pagas extraordinarias, de devengo anual, por el importe especificado en la tabla salarial anexa (salvo a los trabajadores que tengan como derecho adquirido y consolidado el cobro del extinguido plus de antigüedad- que se denomina actualmente plus personal-que se les incrementará a la cuantía especificada en la tabla salarial para cada paga extra).

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán:

- Media paga extra el 15 de marzo
- Una paga completa el día 15 de julio
- Media paga extra el 15 de octubre
- Una paga completa el día 20 de diciembre

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria devengada y no percibida.

#### **Artículo 18.- Horas extraordinarias**

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

En caso de realizarse (sea cual sea su naturaleza), se abonarán en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a petición del trabajador.

El número anual de horas extraordinarias abonadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

### **Capítulo VIII.- Promoción y formación profesional**

#### **Artículo 19.- La formación profesional en la empresa**

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

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

#### **Artículo 20.- Formación continua**

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en la empresa se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en la empresa.

### **Capítulo IX.- Representación colectiva y acción sindical**

#### **Artículo 21.- Representantes de los trabajadores**

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

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los miembros del comité dispondrán un crédito horario, según lo dispuesto en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

#### **Artículo 22.- Derechos sindicales**

Los miembros del comité de empresa de cada central sindical podrán acumular mensualmente entre si las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días antes del final del mes.

El comité de empresa dispondrá del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, la empresa les facilitará un local o dependencia adecuada en las instalaciones de la empresa en la que puedan desarrollar sus actividades.

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

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

## **Capítulo X.- Prestaciones complementarias y beneficios sociales**

### **Artículo 23.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).**

Todo trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cause baja laboral (incapacidad temporal), percibirá con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación que abone la entidad gestora y el salario real, a partir del primer día de la baja.

### **Artículo 24.- Seguro de vida e invalidez; indemnización por muerte o incapacidad. Supuestos**

Póliza de seguro para indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta: La empresa cubrirá el riesgo de muerte e incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la entidad aseguradora que estime conveniente, en la cuantía de 25.600€.

### **Artículo 25.- Ayuda familiar por hijo minusválido**

En concepto de ayuda por familiar con discapacidad a cargo del trabajador que sea minusválido psíquico, físico o sensorial, los trabajadores percibirán la cantidad de trescientos euros (300€) anuales, siempre que estos hijos convivan con él y a su expensa y que hayan sido reconocidos como minusválidos con un grado como mínimo del 50% de discapacidad por el organismo oficial competente.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las sumas establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

### **Artículo 26.-Parejas estables no casadas**

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de equiparación jurídica a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que haya convivido maritalmente como mínimo por un periodo ininterrumpido de dos años.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos de parejas de hecho).

### **Artículo 27.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 28.- Igualdad entre hombres y mujeres**

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.<sup>a</sup> de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

La política de empleo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 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

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

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

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

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

A tal efecto, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad elaborado y negociado conforme a la legislación laboral vigente, dotado del siguiente contenido conforme al artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- 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 contiene las medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, 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 responden a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada y en el diagnóstico, y su objetivo es contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

#### **Artículo 29.- 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 LGTBI-fóbicos, 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, establezca este convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas, con especial atención a las personas trans.

### **Artículo 30.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

La empresa tiene aprobado un protocolo de actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y laboral que se integra como norma de aplicación en esta materia.

### **Artículo 31.- Violencia de género**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los contratos de interinidad que se formalicen para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

C.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

D.-No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o de violencia sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda

## **Capítulo XI.- Jubilación**

### **Artículo 32.- Jubilación**

En materia de jubilación y jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor de la Seguridad Social.

#### **JUBILACIÓN OBLIGATORIA**

Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para la empresa todos aquellos ámbitos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad. Como complemento de las medidas y políticas fijadas en el presente convenio, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de la empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción establecen incorporar al presente convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en la legislación de seguridad social y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador y/o transforme un contrato existente de duración determinada en indefinido. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a tres meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

**Artículo 33.- Premio por vinculación a la empresa.**

Los trabajadores en el momento de la jubilación total recibirán de la empresa como premio de vinculación, el importe equivalente a:

- Dos meses de salario real, que disfrute en ese momento, siempre que haya estado vinculado con la empresa como mínimo de diez a veinte años consecutivos.
- Tres meses de salario real cuando la vinculación exceda de veinte años consecutivos en la empresa.

**Artículo 34.- Ayuda por jubilación anticipada.**

Los trabajadores que con más de quince años de antigüedad en la empresa que causen baja voluntaria en la misma por jubilación anticipada, y que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) de la LGSS y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores indicados; podrán solicitar, con tres meses de antelación al cumplimiento de la indicada edad, a la empresa (y ésta podrá aceptar o no) la concesión de la jubilación anticipada. En ese caso, la Empresa deberá abonar por una sola vez, las cantidades siguientes en concepto de ayuda por jubilación anticipada:

- Edad inferior en dos años se abonarán cinco meses de salario real
- Edad inferior en un año se abonarán cuatro meses de salario real

La percepción de estos importes de ayuda por jubilación anticipada es incompatible con la percepción del premio por dedicación, previsto en el artículo anterior.

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios.

**Capítulo XII.- Seguridad y salud laboral****Artículo 35.- Ropa de trabajo y servicio de lavandería industrial**

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador; que se incorpore a los departamentos de producción, taller y laboratorio; quedando excluidos el personal directivo y administrativo a quienes no se les entregará); dos equipos de trabajo completos para invierno y para verano, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS).

El uso de la vestimenta, ropa o equipos de trabajos establecidos por la empresa es obligado y el hecho de presentarse al trabajo sin llevar la uniformidad correspondiente será motivo suficiente salvo causa justificada para impedir la incorporación al mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso de prendas de trabajo facilitadas por la empresa y que porten sus distintivos, fuera del horario de trabajo.

Las prendas de trabajo deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, estando obligado éste a la devolución de la prenda o calzado anterior, antes de recibir la nueva.

La pérdida o deterioro injustificado de alguna prenda de trabajo se repondrá por otra de idénticas características por la Empresa, que descontará su importe al trabajador en el recibo de salarios del mes siguiente.

La Empresa asumirá íntegramente la limpieza, desinfección, secado y planchado de la ropa de trabajo y equipos textiles de dotación obligatoria, mediante la contratación de un servicio de lavandería industrial debidamente autorizado y conforme a la normativa aplicable en materia laboral, de seguridad industrial, higiene y prevención de riesgos laborales. En ningún caso se trasladarán costes al personal por estos conceptos.

La Empresa garantizará una frecuencia de recogida y entrega suficiente para mantener las prendas en condiciones higiénicas y de seguridad adecuadas a la naturaleza del puesto, fijando como mínimo una periodicidad semanal, sin perjuicio de incrementarla en aquellos puestos con mayor exposición a suciedad, agentes contaminantes o exigencias higiénico-sanitarias.

#### **Artículo 36.- Política preventiva**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estará formado por los Delegados de Prevención y los representantes de la Empresa. Igualmente, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un Plan de Prevención.

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

#### **Artículo 37.- Normativa aplicable**

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

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

#### **Artículo 38.- Derechos y obligaciones**

##### Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

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

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

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

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

#### Principios de la acción preventiva

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

1. Evitar los riesgos
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

#### Evaluación de Riesgos

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

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

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

#### Equipos de trabajo:

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

#### Equipos de protección individual:

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

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

Información a los trabajadores:

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

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

Formación de los trabajadores:

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

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

Adopción de medidas de emergencia:

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

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

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

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

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

Documentación:

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

- o Evaluaciones de riesgos
- o Medidas y material de protección y prevención

- o Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- o Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
- o Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

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

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

Obligaciones de los Trabajadores

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

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

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

- o Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- o Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- o No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- o Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- o Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- o Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

o El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores).

Es obligación de todos los trabajadores contribuir al mantenimiento y mejora de las instalaciones de la empresa y de la calidad de los productos que comercializa, cumpliendo los trabajadores de forma obligatoria las normas establecidas por la empresa que constituyen el Reglamento de buenas prácticas de manipulación de los productos alimentarios, higiene y salubridad; y seguridad en el trabajo, que se entrega a los trabajadores y firman su recepción al incorporarse a la empresa, así como sus revisiones y actualizaciones vigentes en cada momento, debidamente notificadas al Comité de Empresa, que regulan los siguientes aspectos

- uniformes, ropas y equipos de protección.
- control de enfermedades, heridas y medicamentos
- normas sobre joyas y efectos personales.
- higiene personal.
- conducta personal
- mantenimiento e higiene de locales, almacenes, equipos
- normas para las buenas prácticas de elaboración.

#### **Artículo 39.- Órganos de representación en materia de prevención**

##### Los Delegados de Prevención.

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

Serán designados por y entre los miembros del comité de empresa con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

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

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

##### Sus competencias son:

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

##### Sus facultades son:

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

- o Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- o Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- o Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- o Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- o Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- o Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

#### El Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención de la otra.

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

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral son:

- o Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- o Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- o Las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral son:

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

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

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

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

#### **Artículo 40.- Revisión médica**

Todos los años, se realizará por parte de un servicio especializado o por el servicio médico de empresa una revisión médica, dentro de la jornada laboral, a todos los trabajadores. Pudiendo renunciar expresamente por escrito el trabajador a la realización de la misma, comunicándose a la empresa.

En el caso de que fuera citado el trabajador por la empresa para pasar el reconocimiento médico, fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa la determinación de la compensación laboral o contraprestación económica derivada de dicha revisión fuera de su jornada laboral

La revisión consistirá como mínimo en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audio métricas.
- Auscultación cardio respiratoria.
- Analítica de sangre.
- Analítica de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se le entregará de forma confidencial a cada trabajador.

#### **Artículo 41.- Protección individual**

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

### **Capítulo XIII.- Interpretación del convenio y resolución de conflictos**

#### **Artículo 42.- Comisión Paritaria**

Se crea una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, y en particular las siguientes:

A) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y

formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.

B) El desarrollo de 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 los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

C) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6

La Comisión Paritaria se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

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

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

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.

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

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales.

Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas para su resolución al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM n.º 21 con fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Ambas partes negociadoras acuerdan que la Comisión Paritaria Mixta estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes de la empresa.

Por la parte empresarial

José Sabater Sánchez

Jorge Córcoles

José Antonio Muñoz

Patricia Pérez

Por la parte social

Apolonia Albaladejo

Alberto Nicolás Peñarrubia

Víctor Manuel De Prada

José Almunia

**Artículo 43.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET**

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; en los términos previstos en el artículo 82.3 del ET; por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las materias modificables según el citado precepto del ET

**Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo**

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

**Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo**

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM n.º 21 con fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

#### **Capítulo XIV.- Régimen disciplinario y derecho supletorio**

##### **Artículo 44.- Faltas**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras podrán ser clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves. Se consideran constitutivos de falta leve, los siguientes hechos:

1. La falta de puntualidad, de una a tres dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada. La no comunicación con la debida antelación (mínimo tres horas antes del comienzo de la jornada laboral) su inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo. El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control. Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

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

4. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

5. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas por una sola vez.

6. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

7. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

8. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

9. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

10. El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

11. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

12. Vestir ropas de trabajo que no sean los suministrados por la propia empresa.

13. No llevar gorro en la cabeza, cubrebarbas, guantes, delantal, bata, calzado de seguridad o cualquier otro elemento de protección y seguridad alimentaria.

14. Llevar objetos personales en el área de producción como reloj, sortijas, collares, piercing, mecheros, cartera, llaves o cualquier otro que pueda perderse o entrar en contacto con el alimento (exceptuando la de la taquilla).

15. No cuidar o romper las herramientas y útiles de trabajo (cepillos, cuchillos, etc.) y dejarlas en cualquier sitio que no sean los armarios o colgadores dispuestos para los mismos.

16. Llevarse herramientas o útiles de limpieza de un puesto de trabajo a otro sin autorización y no devolverlas inmediatamente después de terminado el trabajo.

17. Incumplir cualquiera de los preceptos que aparecen en el reglamento de buenas prácticas de manipulación de los productos alimentarios, higiene y salubridad; y seguridad en el trabajo de obligado cumplimiento para todos los trabajadores desde su incorporación a la empresa con excepción de los preceptos que se consideren como faltas graves o muy graves.

18. No fichar en los controles de entrada y salida o parada en la jornada de trabajo para desayuno, merienda o cena.

19. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producirse.

20. Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.

21. Dejar ropas o efectos personales fuera de los sitios adecuados para su conservación y custodia.

22. El incumplimiento leve del código de buenas prácticas en materia de trabajo, seguridad y normas higiénico-sanitarias establecido por la empresa, del que el comité de empresa tiene recibida una copia, así como todos los trabajadores desde el momento de su incorporación a la empresa.

23. El abandono de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

24. La no utilización de equipos de protección.

25. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

26. La falta de aseo y limpieza personal, así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

27. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres. La reiteración se considerará falta grave.

2.- Faltas Graves. Se consideran constitutivos de falta grave, los siguientes hechos

1. La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

2. Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

3. El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

4. La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

5. La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

6. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

7. La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

8. La manipulación intencionada o suplantación de cualquier elemento de control.

9. Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

10. El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

12. Fumar dentro de la jornada de trabajo en cualquier área de la fábrica incluyendo al aire libre, solo se podrá realizar en los descansos establecidos y exclusivamente en el área delimitada y autorizada para ello.

13. Consumir bebidas alcohólicas cualquiera que sea su graduación o consumir sustancias psicotrópicas-drogas dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que dicha conducta no afecte al desempeño del trabajo ni genere riesgo para la seguridad o salud.

14. No lavarse las manos con agua y jabón después de ir a aseo o manipular basura.

15. Realizar cualquier acción que pueda poner peligro la seguridad y salubridad de producto que se está fabricando, por ejemplo, escupir sobre el producto, introducir objetos extraños intencionadamente, o realizar cualquier otra práctica que no se considere higiénica y que pueda contaminar el producto.

16. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.

17. No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

18. La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

19. La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podrá ser considerado como falta muy grave.

20. Realizar trabajos particulares durante su jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral sin el oportuno permiso.

21. Originar frecuentes en injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

22. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente

a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

23. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la empresa.

24. El incumplimiento grave del código de buenas prácticas en materia de trabajo, seguridad y normas higiénico-sanitarias establecido por la empresa, del que el comité de empresa tiene recibida una copia, así como todos los trabajadores desde el momento de su incorporación a la empresa.

25. Utilizar máquinas y aparatos sin la debida formación.

26. El incumplimiento de la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

27. Acceder a zonas o áreas restringidas por razones de seguridad sin autorización.

28. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estupefacientes.

3.- Faltas Muy Graves. Se consideran constitutivos de falta muy grave, los siguientes hechos:

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

2. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte faltas en un año.

3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, será ser considerada como falta muy grave.

5. Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa, así como de estos a los propios trabajadores.

6. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

7. Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

8. La simulación de enfermedad.

9. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, materiales, enseres o documentos de la empresa.

10. Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

11. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, o que implique una competencia desleal, salvo expresa autorización de la empresa.

12. La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

13. No llevar los protectores auditivos obligatorios: tapones o cascos para protegerse de ruido.

14. No llevar el calzado de seguridad suministrado por la empresa.

15. Trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o sustancias psicotrópicas.

16. Conducir las carretillas elevadoras a una velocidad superior a 10km/h en el interior de las instalaciones y 20km/h en el exterior.

17. Utilizar la carretilla sin estar autorizado para hacerlo y sin el conocimiento de los encargados o el responsable de Fábrica.

18. Realizar trabajos en altura sin la utilización de los equipos de protección individual frente a caídas, cuando exista instrucción expresa y evaluación de riesgos que así lo determine, y siempre que dicha omisión genere un riesgo grave para la seguridad o salud.

19. No cumplir con las instrucciones en materia de seguridad laboral y realizar cualquier acción que pueda poner en peligro la integridad personal o la de los compañeros.

20. El incumplimiento voluntario de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de cualquier norma o directriz establecida por en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando implique un riesgo para la seguridad o salud propia o de terceros.

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

22. El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario.

23. El incumplimiento muy grave del código de buenas prácticas en materia de trabajo, seguridad y normas higiénico-sanitarias establecido por la empresa, del que el comité de empresa tiene recibida una copia, así como todos los trabajadores desde el momento de su incorporación a la empresa.

24. Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.

25. La no utilización equipos de protección si como consecuencia se ha causado un perjuicio grave a la integridad física del trabajador o de sus compañeros.

#### **Artículo 45.- Prescripción de las faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 46.- Sanciones**

A) Los hechos constitutivos de falta leve, podrán ser sancionados mediante:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días

B) Los hechos constitutivos de falta grave, podrán ser sancionados mediante:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días de duración.
- Inhabilitación para paso a grupo o categoría superior, por un tiempo máximo de 3 años

C) Los hechos constitutivos de falta muy grave, podrán ser sancionados mediante:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses
- Inhabilitación para paso a grupo o categoría superior, por un tiempo máximo de 5 años
- Despido disciplinario

### **Ejecución de las sanciones**

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

### **Procedimiento.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.

La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores las sanciones que impongan a los trabajadores por falta muy graves.

En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga.

### **Artículo 47.- Derecho supletorio.**

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo de Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación social de carácter general vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

### **Artículo 48.- Disposición derogatoria**

Queda derogado el II Convenio Colectivo de empresa de RAMÓN SABATER SAU publicado en el BORM de fecha 29 de octubre de 2020.

### **Disposición adicional primera.- Protocolo de actuación con las medidas de prevención de riesgos referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**

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

A los efectos de su cumplimiento las partes se emplazan a negociar los siguientes protocolos:

- Protocolo de actuación frente a riesgos por calor extremo. Las partes negociarán este protocolo con el objetivo de su establecimiento antes del mes de julio de 2026.
- Protocolo de actuación frente a DANAS o lluvias extremas. Las partes negociarán este protocolo con el objetivo de su establecimiento durante la vigencia del presente convenio colectivo.

**Disposición adicional segunda.- Comisión para el estudio y elaboración del inventario y definición de puestos de trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la elaboración de un Inventario de Puestos de Trabajo, con el objetivo de analizar, revisar y actualizar la actual estructura profesional de la empresa.

Para ello, se creará una Comisión de Seguimiento, compuesta por un número paritario de representantes de la Dirección y de la Representación Legal de los Trabajadores, con un máximo de 4 miembros por la parte social y 4 miembros por la parte empresarial.

La Comisión tendrá como finalidad la definición de una nueva clasificación profesional, basada, entre otros, en criterios de conocimientos, funciones y tareas, complejidad de las tareas,, grado de autonomía/responsabilidad y perspectiva de la posición (estratégica, táctica y operativa).

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, estableciendo un calendario de reuniones periódicas y emitiendo las propuestas oportunas que servirán de base para la aprobación del futuro sistema de clasificación profesional, el cual tendrá lugar en un plazo máximo de catorce meses (14 meses).

ANEXO I. ÁREA FUNCIONAL DE PRODUCCION / MANTENIMIENTO

Grupo	Funciones		Conocimientos	
0	<p>Director/a</p> <p>Jefe/a turno</p>	<p>Personal con máxima responsabilidad sobre Producción y/o Mantenimiento, miembro/a del Comité de Dirección, encargado/a de planificar, organizar y supervisar de forma global los recursos humanos, técnicos y materiales de su departamento. Garantiza el cumplimiento de la planificación estratégica, los estándares de calidad, seguridad y eficiencia, así como la coordinación con otros departamentos de la empresa. Asimismo, controla indicadores, elabora informes de gestión, define planes de mejora y asegura la correcta aplicación de la normativa laboral, de seguridad alimentaria, medioambiental y de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Formación universitaria superior, preferentemente en Ingeniería Industrial u otras titulaciones técnicas afines, junto con experiencia consolidada en la gestión de áreas industriales. Conocimientos avanzados en planificación estratégica, procesos productivos, mantenimiento industrial y sistemas de gestión. Habilidades de liderazgo, comunicación y negociación orientadas a la toma de decisiones y a la consecución de objetivos de productividad, eficiencia y seguridad.</p>	<p>Informáticos: Conocimiento avanzado del sistema informático de gestión de producción y/o mantenimiento.</p>
0.1	<p>Jefe/a sección</p> <p>Coordinador/a mantenimiento</p>	<p>Personal con responsabilidad directa sobre la ejecución de un turno de trabajo o sección de Producción y/o Mantenimiento, encargado/a de organizar, distribuir y supervisar el trabajo diario. Garantiza el cumplimiento de la planificación operativa, el uso adecuado de instalaciones y materiales y la aplicación de las normas de calidad, seguridad, prevención de riesgos y normativa higiénico-sanitaria. Detecta incidencias, propone mejoras y coordina la ejecución de las órdenes de producción o mantenimiento asignadas, reportando a los Directores y/o Responsables.</p>	<p>Formación técnica y experiencia práctica en procesos productivos y de mantenimiento industrial. Conocimientos operativos en sistemas de gestión de producción y mantenimiento, control de indicadores y resolución de incidencias. Capacidad para coordinar equipos, transmitir instrucciones claras y fomentar el cumplimiento de objetivos de forma segura.</p>	
1	<p>Mezcladores y carretilleros de zona</p>	<p>Operario que, siguiendo las instrucciones de un superior jerárquico y ubicados en las instalaciones (máquinas) de esterilización, deberá manipular la mercancía siguiendo las proporciones de la fórmula asignada para producir. Asimismo, deberá seguir las instrucciones dadas por el responsable de cualquier acción a realizar durante el proceso de fabricación y proceso de limpieza de línea.</p> <p>En su labor, podrá hacer uso de puente grúa o carretilla manual o mecánica. Adicionalmente, durante la operativa del proceso de esterilización deberá prestar soporte a la persona con funciones de envasado en su misma máquina.</p> <p>Operario que, bajo las órdenes de un responsable de sección (o, en su caso, de turno) realiza la tarea de búsqueda y ubicación de mercancía, tanto en el SGA (sistema de gestión de almacén) como físicamente en las estanterías o ubicaciones. Deberá garantizar el orden y limpieza en zonas de tránsito y zona asignada.</p>	<p>Operativos: Formación en manejo de puente grúa y/o carretilla manual o mecánica Componentes de las esterilizadoras-mezcladoras y funcionamiento, así como PCC (metales, garbillo de seguridad).</p> <p>Conocer las diferentes causas de paradas de máquina y posibles soluciones Limpieza: Deben conocer los puntos críticos de la limpieza de la máquina y su área.</p> <p>Deben saber interpretar el parte de producción, llevando a cabo las mezclas en proporción indicada (según fórmula).</p> <p>Formación específica en el uso de carretillas.</p>	<p>Informáticos: Conocimiento básico de sistema informático de gestión de producción. Deben conocer el modo de sacar producciones y meter datos de consumos, así como indicar la causa de parada. Apertura y cierre de órdenes de producción.</p> <p>Impreso y pegado de etiquetado de producción.</p> <p>Informáticos: Conocimiento básico de sistema informático de gestión de almacén. Deben conocer el modo de ubicar y marcar movimientos de mercancía.</p>

2	Envasadores, molineros, instalaciones auxiliares y carretilleros de pasillo	<p>Operario que, siguiendo las instrucciones de un superior jerárquico y ubicados en las instalaciones (máquinas) de esterilización, deberá realizar las labores de envasado en sus diferentes formatos, siguiendo las instrucciones tanto en el parte de producción, como por su responsable directo. Asimismo, deberá realizar de cualquier acción indicada durante el proceso de fabricación y proceso de limpieza de línea.</p> <p>Operario que, siguiendo instrucciones y ubicados en las instalaciones (máquinas) de molienda, registra la regulación en el elemento de control del molino. Durante su turno, deberá realizar las labores de envasado en sus diferentes formatos, según las instrucciones de fabricación.</p> <p>Asimismo, deberá realizar de cualquier acción indicada durante el proceso de fabricación y proceso de limpieza de línea.</p> <p>Operario que se ubica en aquellas instalaciones (máquinas) auxiliares (tales como línea de hierbas, visión, línea de latas, puesto de etiquetas, máquina de cayenas), así como las tareas productivas de oleoresina y limpieza de máquinas.</p> <p>Siguiendo las instrucciones de su responsable directo, deberán ejecutar las tareas definidas en la máquina asignada según parte (u orden) de producción.</p> <p>Operario que, bajo los órdenes de un responsable de sección (o, en su caso, de turno) realiza la tarea de movimiento (traslado) de mercancía por la planta de producción y ubicación de mercancía en la zona de destino o, en su caso, instalaciones. Asimismo, podrán realizar la carga y descarga de camiones.</p> <p>Deberá garantizar el orden y limpieza en zonas de tránsito.</p>	<p>Deben saber interpretar el parte de producción, para emplear el envasado adecuado.</p> <p>Operativos: Deben saber interpretar el parte de producción, para registrar las condiciones indicadas.</p> <p>Componentes del molino y funcionamiento, así como PCC (metales). Conocimiento de instrucciones básicas como cambio de tamices y gestión rechazo.</p> <p>Conocer las posibles soluciones a las diferentes causas de paradas de máquina Limpieza: Deben conocer los puntos críticos de la limpieza de la máquina y su área.</p> <p>Operativos: Deben saber interpretar las órdenes de producción y funcionamiento de su instalación o sistema empleado</p> <p>Conocer las posibles soluciones a las diferentes causas de paradas de máquina Limpieza: Deben conocer el procedimiento de limpieza de la máquina y su área.</p> <p>Formación específica en el uso de carretillas.</p>	<p>Informáticos: Conocimiento básico de sistema informático de gestión de producción. Deben conocer el modo de sacar producciones, así como (en su caso) indicar la causa de parada. Impreso y pegado de etiquetado de producción.</p> <p>Informáticos: Conocimiento básico de sistema informático de gestión de producción. Deben conocer el modo de sacar producciones, así como (en su caso) indicar la causa de parada. Impreso y pegado de etiquetado de producción.</p>
3	Trituradores, pimentas, hierbas, reciclaje y desbinzadora.	<p>Operario que, siguiendo instrucciones y ubicados en las instalaciones (máquinas) de trituración, desbinzadora o pimentas, realizan tareas manuales de abastecimiento de la línea y separación de residuos para no introducir el empaquetado dentro del proceso productivo. Igualmente queda incluido en este grupo el operario con función de asistencia o tareas de soporte básicas en caso de ser necesario en alguna instalación.</p> <p>Se incluye en este grupo, también el personal dedicado a la gestión y segregación de residuos, así como el reacondicionamiento y reutilización (aprovechamiento) de los medios auxiliares (tales como palets, sacos o similares). Para la realización de esta tarea podrían utilizar carretilla mecánica o elevadora.</p>		
4	Chófer	<p>Operario que, bajo la vigencia de un permiso de conducción válido, está habilitado para el traslado de mercancía entre almacenes con el camión. Tendrá la responsabilidad de mantener en estado adecuado el vehículo asignado.</p>		



5	Mantenimiento industrial	<p>Siguiendo las instrucciones de un superior jerárquico, realiza tareas de mantenimiento de máquinas, ejecutando las acciones necesarias para su mantenimiento preventivo (en cumplimiento del Plan establecido en cada momento) o correctivo, en caso de avería o incidencia.</p>	<p>Operativos: Conocimientos mecánicos o eléctricos. Deben saber interpretar la instrucción de reparación o tarea de mantenimiento.</p>	
6	Mantenimiento general y actividades de soporte a mantenimiento	<p>Siguiendo las instrucciones de un superior jerárquico, realiza tareas de mantenimiento de instalaciones generales, ejecutando las acciones necesarias para su mantenimiento preventivo (en cumplimiento del Plan establecido en cada momento) o correctivo, en caso de avería o incidencia.</p> <p>El personal englobado en este grupo podrá ejecutar tareas de mantenimiento de mayor complejidad bajo supervisión e instrucciones directas.</p> <p>Siguiendo las instrucciones de un superior jerárquico, realiza tareas de soporte a las actividades de mantenimiento, tales como control de stock de piezas o recambios y maquinaria, lavado o mantenimiento de tamices o reparación y seguimiento del estado de las carretillas elevadoras. Todo ello, acorde a lo definido como actividades de mantenimiento preventivo (en cumplimiento del Plan establecido en cada momento) o correctivo, en caso de avería o incidencia.</p>	<p>Operativos: Deben saber interpretar órdenes de mantenimiento general y realizar tareas básicas de mantenimiento, de manera autónoma.</p>	
7	Aprendiz	<p>Operario que, durante su primer año en la empresa, puede estar adscrito a cualquiera de las instalaciones, bajo supervisión directa de personal incluido del responsable de sección.</p>		

ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2025

ÁREA	GRUPO/NIVEL	Salario Base	Plus	Extra	Extra	Extra	Extra	Salario	H. Ordinaria
		Mensual	Empresa (mes)	Marzo	Julio	Diciembre	Octubre	Anual	H. Extraord
I	0	1.850,97	202,96	925,48	1.850,97	1.850,97	925,48	30.200,00	17,14
	0.1	1.664,30	202,96	832,15	1.664,30	1.637,64	832,15	27.400,00	15,55
	1	1.497,64	202,96	748,82	1.497,64	1.497,64	748,82	24.900,00	14,13
	2	1.490,97	202,96	745,48	1.490,97	1.490,97	745,48	24.800,00	14,07
	3	1.450,97	202,96	725,48	1.450,97	1.450,97	725,48	24.200,00	13,73
	4	1.561,64	202,96	780,82	1.561,64	1.561,64	780,82	25.860,00	14,68
	5	1.518,66	202,96	759,33	1.518,66	1.518,66	759,33	25.215,30	14,31
	6	1.454,30	202,96	727,15	1.454,30	1.454,30	727,15	24.250,00	13,76
	7	1.400,46	202,96	700,23	1.400,46	1.400,46	700,23	23.442,31	13,30
II	1	1.827,64	202,96	913,82	1.827,64	1.827,64	913,82	29.850,00	16,94
	2	1.748,97	202,96	874,48	1.748,97	1.748,97	874,48	28.670,00	16,27
	3	1.652,30	202,96	826,15	1.652,30	1.652,30	826,15	27.220,00	15,45
	4	1.594,30	202,96	797,15	1.594,30	1.594,30	797,15	26.350,00	14,95
	5	1.477,64	202,96	738,82	1.477,64	1.477,64	738,82	24.600,00	13,96
III	1	1.827,64	202,96	913,82	1.827,64	1.827,64	913,82	29.850,00	16,94
	2	1.748,97	202,96	874,48	1.748,97	1.748,97	874,48	28.670,00	16,27
	3	1.652,30	202,96	826,15	1.652,30	1.652,30	826,15	27.220,00	15,45
	4	1.594,30	202,96	797,15	1.594,30	1.594,30	797,15	26.350,00	14,95
	5	1.477,64	202,96	738,82	1.477,64	1.477,64	738,82	24.600,00	13,96



IV	1	1.827,64	202,96	913,82	1.827,64	1.827,64	913,82	29.850,00	16,94
	2	1.748,97	202,96	874,48	1.748,97	1.748,97	874,48	28.670,00	16,27
	3	1.652,30	202,96	826,15	1.652,30	1.652,30	826,15	27.220,00	15,45
	4	1.594,30	202,96	797,15	1.594,30	1.594,30	797,15	26.350,00	14,95
	5	1.477,64	202,96	738,82	1.477,64	1.477,64	738,82	24.600,00	13,96