

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2499/26

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

DELEGACIÓN T. DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO Y DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DES. DIGITAL Y ADMÓN. PÚBLICA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa SAT EUROSOL, suscrito con fecha 15 de mayo de 2026, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a veintisiete de agosto de dos mil veintiséis.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

II CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE SAT EUROSOL

REUNIDOS:

De una parte, la representación de la empresa SAT EUROSOL, M. Carmen Cano Cervantes.

De otra parte, la representación legal de los trabajadores, constituida por los miembros del Comité de Empresa y las secciones sindicales con representación de UGT, CCOO y CSIF.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociar y aprobar el presente Convenio Colectivo de empresa, en virtud de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

ACUERDAN:

Someter a votación para su aprobación la siguiente propuesta de modificación y consolidación del Convenio Colectivo vigente:

Capítulo I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio obligará a la empresa y a sus trabajadores, en aquellos centros de trabajo que se dedican a la manipulación y envasado de frutas, hortalizas y flores, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 1 párrafo 3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, y a los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida. Son partes firmantes de este Convenio, por un lado, la Dirección de la empresa SAT Eurosol, y por el otro el Comité de empresa de esta, representado por todos sus miembros delegados sindicales de UGT, CCOO y CSIF.

Artículo 2. Ámbito territorial. Este Convenio afectará a la mencionada empresa y sus trabajadores dentro del límite natural de la provincia de Almería.

Artículo 3. Ámbito temporal. El presente Convenio extenderá su duración por un periodo de dos años, desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. En caso de no existir denuncia por ninguna de las partes con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento, se entenderá prorrogado por plazos sucesivos de dos años. Los efectos económicos y de jornada recogidos en el presente Convenio serán de plena aplicación a partir de 15 de mayo del 2026.

Artículo 4. Concurrencia de Convenios. Conforme a lo previsto en el artículo 84.1 en relación con el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, son materias exclusivas y reservadas a este Convenio de empresa, en caso de concurrencia con convenios sectoriales, las condiciones aquí pactadas, en especial las que establecen la cuantía del salario base, las que regulan el horario y distribución de la jornada, régimen de trabajo a turnos, las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En definitiva, serán de aplicación las condiciones pactadas en este Convenio, frente a cualesquiera otras establecidas en convenios superiores (las cuales no serán aplicables) durante la vigencia de este.

Artículo 5. Compensación y absorción de condiciones "ad personam". Las remuneraciones de carácter extra-convenio que, a título particular, puedan percibir determinados trabajadores afectos al mismo, no podrán ser en ningún caso absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales que anualmente y con carácter general se pacten para las distintas categorías profesionales. Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Forma y condiciones de denuncia del Convenio. El Convenio podrá ser denunciado durante la vigencia de este, debiéndose comunicar por escrito a la otra parte con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso de no existir denuncia de este, se entenderá prorrogado por plazos iguales de un año.

Capítulo II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Jornada.

1. Jornada de trabajo: Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso el cómputo anual de 1.826 horas. Se pacta una distribución irregular de la misma, motivado ello por las especiales condiciones del sector de actividad, conforme a la legislación vigente. Para el personal fijo el cómputo de la jornada será de septiembre a agosto.

2. Distribución de la jornada de trabajo: Se establece para todos los trabajadores un límite diario de 8 horas de trabajo efectivo. La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado, siendo este último en horario de 07:00 a 14:00 h. El descanso semanal coincidirá con la tarde del sábado y el domingo, salvo pacto individual en contrario. La distribución horaria y la adaptación en épocas de baja producción se negociarán con la representación legal de los trabajadores. El personal en reducción de jornada su horario de trabajo será de 9 a 13h de lunes a sábado y en épocas de baja producción el horario se adaptará a las circunstancias. La puerta de acceso al centro de trabajo se cerrará tras la entrada de los trabajadores al inicio de la jornada laboral, volviéndose a reabrir transcurridos 30 minutos permitiendo el acceso a los trabajadores que se hayan retrasado en iniciar su jornada. En todo caso, la puerta de acceso permanecerá abierta durante el horario de oficina de la empresa.

3. Descanso Semanal para trabajadores a turnos: El descanso semanal para las personas trabajadoras a turnos será de día y medio, el sábado el horario de trabajo será de 7 a 15h (completando las 44hs semanales, se harían dos turnos de trabajo de 7 a 11h y de 11h a 15h).

4. Duración mínima garantizada de la jornada de trabajo: La empresa garantiza a los trabajadores un mínimo de 160 horas de trabajo en cómputo bimestral, con la excepción de los meses de septiembre, octubre y junio de cada año. Se garantiza una duración mínima de 4 horas por cada jornada de trabajo a la que los trabajadores sean llamados. En el caso de que en un mismo día se proceda a realizar dos llamamientos al mismo trabajador, se garantizará al menos 6 horas de duración mínima total. Si la jornada mínima garantizada de 4 o 6 horas no pudiera cumplirse y/o resultara inferior, se abonará el salario de la jornada mínima garantizada. Las garantías establecidas en los apartados precedentes no regirán y solo se aplicará a los trabajadores que no tengan reducida su jornada voluntariamente o por contrato y que no hayan faltado al trabajo de manera injustificada.

5. Periodo de descanso durante la jornada: Los trabajadores fijos que desarrollen su trabajo en jornada continuada tendrán derecho a 25 minutos diarios de descanso. Dicho descanso será de 25 minutos para los fijos discontinuos y eventuales cuando hayan realizado una jornada de 5 horas o más consecutivas. Este descanso será retribuido y no se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

6. Distribución en épocas de baja campaña: Ambas partes se obligan a negociar la distribución del trabajo en épocas de baja campaña, así como la jornada de los trabajadores eventuales cuando haya una ausencia de trabajo en el almacén por motivos no previstos. Las personas trabajadoras podrán permutar su turno de trabajo con otros de su misma categoría y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la empresa, salvo que existan graves inconvenientes para ello, que deberán comunicar a los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa. En cualquier caso, se señala que, salvo pacto en contrario, ningún trabajador eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de un fijo discontinuo de su misma categoría profesional en cómputo semanal, y en caso de inobservancia de este precepto, el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a reclamar hasta 37,5 horas de salario semanales, descontando las ya percibidas.

7. Jornadas de turnos continuos: En caso de necesitarse jornadas de turnos continuos, se implantarán por turnos rotativos equitativos semanales, respetándose los descansos entre jornadas legalmente establecidos. Para estas personas trabajadoras a turnos, la jornada ordinaria de trabajo del sábado concluirá como máximo a las 15:00 horas.

8. Reducción de jornada por cuidado de un menor y garantía de mínimos: En los casos en que proceda dicha reducción de jornada, se garantiza la parte proporcional correspondiente a 160 horas bimestrales, con la excepción de los meses de septiembre, octubre y junio, que se garantizará la parte proporcional a la reducción concreta de que se trate.

9. Reducción voluntaria de la jornada de trabajo: La reducción voluntaria para los trabajadores mayores de 63 años se establece como límite en las 40 horas semanales el primer año y en 35 horas semanales en los siguientes, manteniéndose en todo caso la cotización por el 100% de la jornada. Hasta los 65 años que pierde su derecho a dicha cotización. Los trabajadores de 60 años podrán optar a una reducción de jornada laboral entre un octavo de su duración y hasta un máximo de media jornada con la disminución proporcional no retribuida.

10. Inicio y cómputo de jornada: No se entenderá iniciada la jornada a efectos de su cómputo hasta que el trabajador no se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 8. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente Convenio Colectivo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora serán compensadas preferentemente mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido.

3. La cuantía a percibir por la persona trabajadora por cada hora extraordinaria realizada con carácter voluntario será de once euros brutos (11,00 €). Dicha cuantía se actualizará anualmente con el incremento del 2% pactado al inicio de cada campaña. Se

reitera la naturaleza voluntaria de estas horas, salvo en los supuestos de fuerza mayor o necesidades perentorias de la producción debidamente justificadas.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se deban realizar en domingos o en días festivos por causas de fuerza mayor o para prevenir pérdidas de materias primas, por cierres imprevistos de fronteras, acumulación de productos en épocas punta de producción, factores atmosféricos u otras causas no previsibles ni imputables en medida alguna a la empresa, serán obligatorias y se retribuirán con el incremento del 100% sobre el importe del salario hora individual.

5. En todo caso, se respetará el límite máximo de ochenta horas extraordinarias anuales, no computándose a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de la campaña, ni las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

6. La empresa garantizará el registro diario de la jornada, en el que se diferenciarán las horas ordinarias de las extraordinarias o a compensar, y entregará a la persona trabajadora copia del resumen mensual de las mismas junto con el recibo de salarios.

Capítulo III: CLASIFICACIÓN, CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN

Artículo 9. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

a - Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b - Fijos discontinuos: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña. Se reconoce que los trabajadores no fijos y que hayan trabajado 3 campañas consecutivas con al menos 180 días en cada una de ellas, adquieran la condición de fijo-discontinuos al inicio de la cuarta campaña. El objetivo de la empresa es que los trabajadores fijos y fijos discontinuos representen el 70 % del total de la plantilla, no superando los trabajadores eventuales y/o por obra o servicio el 30% en cada campaña.

c - Eventuales: Son aquellos que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamados al trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 9 meses en un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

d - Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, afectándoles el horario y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que el trabajador sustituido no se reincorporara al trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

Artículo 10. Clasificación de las categorías del personal, según la función. La clasificación de las categorías según la función realizada, viene determinada en el anexo I del texto de este Convenio, todo ello de acuerdo con las categorías existentes y los trabajos a realizar por cada una de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras sólo estarán obligadas a realizar trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de otras categorías. Las empresas se dotarán de personal idóneo para la limpieza de servicios y duchas.

Artículo 11. Llamamiento al trabajo. El llamamiento al trabajo en el comienzo de cada campaña, -que siempre respetará el orden de antigüedad dentro de cada categoría-, se realizará con al menos 1 día de antelación y preferentemente a través de wasap u otro medio de igual rapidez en la comunicación. El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos y su orden será publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Artículo 12. Contratos de trabajo. La contratación de personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se formalizará por la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, debiendo entregarse una copia del contrato a la persona trabajadora y cumplirse las formalidades legales sobre registro de contratos. Las personas trabajadoras eventuales que hayan prestado servicios para la empresa tres campañas hortofrutícolas consecutivas, adquirirán para la cuarta la condición de fijos discontinuos. Por la falta de contratación a la cuarta campaña, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus personas trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

Artículo 13. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba para los trabajadores eventuales, con sujeción a los límites de duración que se establecen a continuación, de conformidad con la legislación vigente.

2. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes límites: a) Para los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. b) Para el resto de los contratos, y en defecto de pacto específico que mejore estas condiciones la duración máxima será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

3. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los 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, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

6. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

7. Durante el periodo de prueba no se tendrá derecho al disfrute de días de asuntos propios.

Artículo 14. Preaviso. Las personas trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as que decidan solicitar su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar a la empresa con quince días laborables de antelación a la fecha de la baja. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Capítulo IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. Salario Base. El salario base que percibirán los trabajadores desde la publicación del presente Convenio será el que figura en las tablas salariales anexas. Los trabajadores no fijos: fijos-discontinuos, por obra o servicio determinado y eventuales, percibirán durante el mismo periodo de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficios, domingos y festivos. Se acuerda que para todo el personal del manipulado y envasado una subida salarial del 2% anual, al inicio de cada campaña. En el caso de que el Convenio Sectorial Provincial de Almería o del salario mínimo interprofesional (SMI) mejore el salario, con los complementos personales incluidos, el precio hora se actualizará. El salario hora de los mozos será igual que el de las envasadoras.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias y de beneficios. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en navidad, correspondiente a 30 días de salario base más antigüedad, cantidad que para los fijos discontinuos y temporales irá prorrateada en el salario hora individual. Los trabajadores tendrán asimismo derecho a una paga, denominada de beneficios, equivalente al 70% del importe de una de las pagas fijadas en el párrafo anterior y su abono se realizará en el mes de marzo. Dicha paga de beneficios irá prorrateada en el salario hora individual para los trabajadores fijo-discontinuos y los no fijos.

Artículo 17. Complemento personal. Se acuerda que el derecho a dicho complemento se adquirirá para cada trabajador tras la acumulación de al menos 200 días de trabajo efectivo en la campaña. En caso de que durante la campaña no se alcancen esos días, se adquirirá el derecho a su percibo durante la siguiente campaña, una vez alcanzados los 200 días de trabajo efectivo.

Artículo 18. Pluses por nocturnidad, peligrosidad y penosidad. Se abonará un plus consistente en el 25% del salario base más complemento personal del art. 17, cuando se realicen trabajos nocturnos (realizados entre las 22 y las 6 horas) o bien trabajos que entrañen riesgos de peligrosidad o penosidad. El plus de nocturnidad se aplicará para los trabajos realizados en las horas señaladas, excepto que el trabajo en la empresa se encuentre organizado por turnos, que no se aplicará. Como excepción a lo expresado, cuando el turno de tarde comience después de las 17:00, se abonará el complemento de nocturnidad reducido al 15%, sobre las horas trabajadas entre las 00:00 y hasta las 06:00 horas.

Artículo 19. Premio de campaña. Los trabajadores que durante toda la duración de la campaña no se hayan ausentado más de 2 días consecutivos o días alternos de su puesto de trabajo, haciendo uso de permisos, licencias, días propios ni por baja laboral, tendrán derecho a una gratificación equivalente a un 3% de su salario anual, que será percibido con la nómina del último mes trabajado en la campaña.

Artículo 20. Premio a la constancia. Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos, o 2200 días en alta, en el de los trabajadores fijos discontinuos, percibirá con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo discontinuo el premio será como mínimo de 225 horas.

Artículo 21. Anticipos. Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición, debiendo hacerlo efectivo en el día de la semana que previamente hayan señalado siempre que se haya solicitado al menos 48 horas antes.

Artículo 22. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.

1. El personal al que se le encomiende una misión de servicio que requiera un desplazamiento fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte, alojamiento y manutención en los que incurra, previa presentación de los justificantes correspondientes.

2. Adicionalmente, en concepto de dieta, el personal percibirá las siguientes cantidades: a) Dieta completa: 18,93 euros por cada día que el desplazamiento le obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual. b) Media dieta: 9,45 euros cuando el desplazamiento le obligue a realizar la comida principal fuera de su localidad y del centro de trabajo, sin necesidad de pernoctar.

3. La empresa, siempre que sea posible, anticipará las cantidades necesarias para cubrir dichos gastos.

Capítulo V: PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 23. Vacaciones.

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Para los trabajadores con contratos de duración inferior al año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo de servicios prestados en la empresa.

b) Para el personal fijo-discontinuo y temporal, el cómputo de las vacaciones se realizará en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante la campaña. La empresa facilitará a cada trabajador, junto con la liquidación final de campaña, un documento que detalle los días de vacaciones devengados y disfrutados, garantizando la máxima transparencia. Los días de vacaciones devengados deberán ser disfrutados por el trabajador durante el periodo de la campaña, pudiendo disponer de los mismos conforme se vayan generando, siempre de acuerdo con la empresa. Si al finalizar la campaña aún restasen días de vacaciones por disfrutar, estos lo serán de forma acumulada y siempre con anterioridad a que se curse la baja por fin de campaña.

c) Retribución de las vacaciones. Régimen específico para el personal fijo-discontinuo:

- Con carácter general, la retribución correspondiente a las vacaciones del personal con contrato fijo-discontinuo se abonará de forma prorrateada mensualmente, incluyéndose en el salario/hora percibido por la persona trabajadora. En consecuencia, al momento del disfrute efectivo del descanso, la retribución correspondiente se entenderá ya satisfecha.
- No obstante lo anterior, la persona trabajadora podrá optar por que la retribución de sus vacaciones no sea prorrateada y, en su lugar, se liquide y abone en el momento de su disfrute efectivo. Dicha opción deberá ser comunicada a la empresa de forma fehaciente al inicio de cada campaña. La elección de una modalidad de abono será vinculante y no podrá ser modificada durante el resto de la campaña.
- En caso de que la persona trabajadora no comunique su opción al inicio de la campaña, se entenderá que opta por la modalidad de la que venía disfrutando.

d) Disfrute de las vacaciones:

- Los días de vacaciones devengados durante cada campaña, en proporción a la duración de la misma, deberán ser disfrutados por la persona trabajadora íntegramente dentro del periodo que dure dicha campaña.
- La persona trabajadora podrá disponer de los días de vacaciones conforme se vayan devengando, fijando las fechas de disfrute de común acuerdo con la empresa y atendiendo a las necesidades organizativas.
- Si al finalizar la campaña restasen días de vacaciones por disfrutar, estos deberán disfrutarse de forma acumulada y con carácter previo a la finalización del contrato por fin de campaña. En ningún caso procederá su compensación económica en el finiquito, al estar su retribución ya incluida en el salario de forma prorrateada conforme a lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.
- El calendario de vacaciones de los trabajadores fijos se planificará anualmente, debiendo la empresa y la representación legal de los trabajadores acordar los periodos de disfrute.

Artículo 24. Licencias y permisos. La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone. Con carácter general, y en línea con la doctrina jurisprudencial consolidada, el día de inicio del cómputo de los permisos que se disfrutan en días será el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este suceda en día no laborable.

1. Permisos Retribuidos:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 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.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- 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 que deban tener lugar dentro de la jornada de 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 horas de ausencia por esta causa serán retribuidas hasta un límite equivalente a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el artículo 37.9 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Permiso Parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Su disfrute se realizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 48 bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo. Salvo mejora pactada en el futuro, este permiso no será retribuido.

3. Permiso por imposibilidad de acceso al centro de trabajo por causas de fuerza mayor. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por un máximo de cuatro días, por causa de fuerza mayor derivada de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación necesarias para ello, 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.

La concesión de este permiso estará condicionada a la existencia de alertas, recomendaciones o prohibiciones emitidas por las autoridades públicas competentes en materia de protección civil, emergencias o seguridad vial a nivel estatal, autonómico o local.

I. Procedimiento de comunicación y justificación:

- La persona trabajadora deberá comunicar su ausencia a la empresa a la mayor brevedad posible, por los medios habituales establecidos.

- b) La justificación de la ausencia se realizará mediante la aportación de la acreditación de la alerta o recomendación oficial que impidió el desplazamiento, o cualquier otro medio de prueba admitido en derecho que demuestre la imposibilidad de acceso. Dicha justificación deberá presentarse en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la reincorporación al puesto de trabajo.

II. 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 acordar con la persona trabajadora esta modalidad de prestación de servicios, en cuyo caso no será de aplicación el permiso regulado en este artículo.

III. Transcurridos los cuatro días de permiso retribuido, si persistieran las circunstancias que impiden el acceso al centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de suspensión del contrato por fuerza mayor.

4. Medidas de Conciliación: Reducción de Jornada y Adaptaciones:

a) Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, en los términos previstos en el artículo 37.6 y artículo 37.7 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave: El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años en los términos y condiciones regulados en el artículo 37.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas previo acuerdo.

c) Permiso por cuidado del lactante: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso será de dos horas en caso de residir fuera del municipio del centro de trabajo. 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, en los términos previstos en el acuerdo al que llegue con la empresa.

d) Cambio de turno: Las personas trabajadoras con hijos menores de 14 años podrán cambiar el turno que les corresponde con algún compañero o compañera, exigiéndose solamente la conformidad de ambos y que tengan la misma categoría y similar puesto de trabajo. Se concederá de inmediato, salvo en aquellos casos menos urgentes, en que la empresa dispondrá de 48 horas para resolver.

e) Víctimas de violencia de género o de terrorismo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

5. Permisos No Retribuidos y Licencias:

a) Permisos no retribuidos por causa justificada: Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por los siguientes motivos:

- Hasta dos días consecutivos por fallecimiento de pariente de tercer grado.
- Hasta un día por comunión, boda o evento familiar inexcusable de un familiar de tercer grado.
- Hasta un día por enfermedad o necesidad de cuidado de un familiar de segundo grado que no requiera hospitalización.

b) Licencia especial no remunerada: Los trabajadores, solicitándolo con antelación, tendrán derecho a una licencia no retribuida de duración mínima de 7 días y un máximo de 3 meses, siempre y cuando no se encuentre ya afectada por dicha medida un 10% de la plantilla. Dichas licencias no podrán ser solicitadas durante el primer ni el último mes de campaña, ni en los periodos de Navidad o Semana Santa.

c) Para visitas médicas: se reconoce a los trabajadores el derecho a disponer de 30 minutos para las visitas al médico de cercanía o 45 minutos en caso de consulta hospitalaria, siempre que sea preciso realizarlas durante la jornada de trabajo y se justifique debidamente.

d) Días de asuntos propios: Los trabajadores dispondrán de cuatro días de asuntos propios no retribuidos en cada campaña, los cuales solo podrán disfrutarse de lunes a viernes, no serán acumulables, pero sí fraccionables por horas. Su disfrute requerirá la previa autorización de la empresa, que podrá denegarlo si lo han solicitado más del 5% de los trabajadores de igual categoría profesional, si coincide con vísperas de festivos y/o por circunstancias o necesidades de la producción u otras excepcionales. En ningún caso podrán ser disfrutados en sábado. Deberán solicitarse con al menos 72 horas de antelación.

6. Formación Profesional y Cultural.

a) El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- 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 perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

b) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del modo de disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 25. Falta al trabajo.

1. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención de la persona trabajadora si es posteriormente absuelto o se sobresee la causa. En estos casos, los días de ausencia se considerarán licencia no retribuida.

2. Tampoco se considerará injustificada la falta al trabajo por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de un menor a cargo de la persona trabajadora.

3. Los justificantes, en todas las situaciones de ausencia al trabajo, los presentará la persona trabajadora en el plazo máximo de 2 días laborables desde que le sean requeridos por la empresa.

Artículo 26. Excedencias.

1. **La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.** La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Los trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia forzosa deberán solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a 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 de 4 meses y no mayor a cinco años, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla.

Cuando se trate de personal de manipulado y envasado y mozos que hagan uso de la excedencia voluntaria, una vez solicitada su reincorporación al puesto de trabajo, la empresa deberá proceder a su readmisión en las mismas condiciones que disfrutara antes de producirse su excedencia. Si no hubiera vacantes de su categoría profesional, en la campaña en que solicite el reingreso, deberá ser readmitido en la siguiente, conservando la antigüedad en el llamamiento que tuviera antes de pasar a la situación de excedente.

Para el resto de categorías, cuando el trabajador/a solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existe vacante en la categoría propia se le ofrecerá otra de categoría inferior si la hubiere, pudiendo el excedente optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante de su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Los trabajadores/as en situación de excedencia por un periodo inferior al máximo de cinco años podrán prorrogar la misma sin necesidad de reincorporarse en la empresa siempre que no sobrepase los cinco años. Será de aplicación, para lo no previsto, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

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

4. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta 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 artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

5. En los casos en los que un trabajador haya disfrutado de una excedencia voluntaria de duración superior a 1 año, no podrá solicitar otra nueva hasta transcurridos 2 años desde su incorporación tras la anterior disfrutada.

6. En el caso de que el trabajador venga disfrutando de una excedencia por razón de cuidado de un menor, en los casos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, así como para atender a un familiar por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, y que no desempeñe actividad remunerada, se reconoce que:

- a. Desaparecido el hecho causante de dicha excedencia, podrá solicitar su reincorporación inmediata en los términos legalmente reconocidos.
- b. Mientras se mantenga el hecho causante de la excedencia, podrá prorrogar su situación solicitándolo así a la empresa hasta el límite máximo de 5 años.

Capítulo VI: MEJORAS SOCIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 27. Jubilación parcial. Las personas trabajadoras afectas al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos recogidos en la legislación vigente. En este sentido, las condiciones de acceso a la jubilación tales como porcentaje de reducción y jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada se deberán fijar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa. Con respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación.

Artículo 28. Garantía de las condiciones laborales. Las empresas entregarán a toda persona trabajadora que lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, justificante de su alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 29. Transporte. El medio de transporte habrá de ser preferentemente proporcionado por la empresa, en cuyo caso, será el adecuado para el transporte de personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores. En el supuesto de que la empresa no facilite un medio de transporte colectivo, se establecen las siguientes compensaciones extrasalariales:

- a) Con carácter general, se abonará a todos los trabajadores la cantidad de 1 Euro por cada día de asistencia efectiva al trabajo.
- b) Como medida de fomento de la movilidad sostenible, el trabajador/a que utilice su vehículo particular para transportar, como mínimo, a otro trabajador/a de la empresa al centro de trabajo, percibirá en concepto de incentivo al transporte compartido la cantidad de 3 Euros por cada día que cumpla dicha condición. Este incentivo sustituirá a la compensación general prevista en el apartado a) para el conductor/a, no siendo acumulable a la misma. Los trabajadores/as que acudan como pasajeros/as en el vehículo compartido mantendrán el derecho a percibir la compensación general de 1 Euro. Para el devengo del incentivo al transporte compartido, el/la conductor/a deberá comunicar a la empresa, en la forma y plazos que esta establezca, una declaración responsable en la que se identifiquen los trabajadores/as transportados en cada jornada. La empresa podrá realizar las comprobaciones que estime oportunas para verificar la veracidad de dicha declaración.

Artículo 30. Indemnización por muerte e invalidez absoluta. Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, la empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo su personal:

- Doce mil euros (12.000 €) en caso de muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales ocurridas durante las 24 horas.
- Tres con sesenta euros (3,60 €) por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día.
- Tres con sesenta euros (3,60 €) por hospitalización, desde el primer día y durante todo el tiempo que dure esta.
- Tres con sesenta euros (3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. Las primas para pagar por esta póliza serán satisfechas por empresa y trabajador de acuerdo con los siguientes límites: a) Empresa: por trabajador y año, pagará cinco veces el salario hora individual señalado para el personal de envasado en el Convenio. b) Trabajador: Solo pagará la diferencia entre la aportación empresarial y el coste de la prima trabajador/año.

Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal. En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se complete hasta el 100% del salario medio ordinario de los tres meses anteriores a la baja, o del tiempo correspondiente en caso de nueva campaña, por cada día que permanezca en dicha situación, deducida la cantidad que el trabajador haya de percibir por la cobertura de la póliza de accidente. Solo persistirá esta obligación para la empresa durante el tiempo que el trabajador permanezca de alta efectiva en la empresa.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a que se complete hasta el 80% del salario medio ordinario de los tres meses anteriores a la baja y durante solo los tres primeros meses de dicha baja, siempre y cuando sea la primera baja en dicho año y no se trate de recaída de una baja anterior. Solo persistirá esta obligación para la empresa durante el tiempo que el trabajador permanezca de alta efectiva en la misma.

Artículo 32. Contratación de personas con discapacidad. Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando los empresarios obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional de los discapacitados que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, sin que ello suponga la marginación de tales trabajadores, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales. Estos trabajadores no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo.

La empresa reservará y señalará adecuadamente una plaza de estacionamiento para vehículos de trabajadores con movilidad reducida o cualquier otra discapacidad. Dicha plaza se ubicará dentro del espacio reservado al estacionamiento de los turismos y vehículos de los empleados.

Artículo 33. Ropa de trabajo y equipos de protección. Al comienzo de la campaña las empresas facilitarán a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo:

- **Trabajadores de envasado:** 2 batas de invierno y 2 de verano para los envasadores.
- **Trabajadores del cartón:** A la descrita en el punto 1 se añadirá 1 chaleco para el frío y calzado adecuado.
- **Mozos y especialistas:** Chalecos, calzado de seguridad, dos chándales y 4 camisetas, chaleco de frío y calzado adecuado. Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste del anterior. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Capítulo VII: IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Artículo 34. Plan de Igualdad y Código Ético.

1. Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por los principios de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, estado civil, religión, convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

3. El Plan de Igualdad será objeto de seguimiento, evaluación y revisión periódica, garantizando así su correcta implantación y la consecución de sus objetivos.

4. El Código Ético y la Política de Compliance Penal de la empresa, cuyo contenido ha sido comunicado a la representación legal de los trabajadores, constituyen el marco de conducta profesional y de actuación que debe regir en la compañía. Dichos documentos serán entregados a cada persona trabajadora en el momento de su contratación y estarán permanentemente a su disposición para consulta.

5. Las directrices y principios contenidos en el Código Ético y en la Política de Compliance Penal desarrollan el deber de buena fe contractual y se consideran, a todos los efectos, órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.c) y 20.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, el incumplimiento de las obligaciones y pautas de conducta establecidas en dichos documentos será considerado una falta laboral y podrá ser sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 34 BIS. Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, y de conformidad con su artículo 8, se establece el siguiente régimen de medidas y protocolo de actuación:

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (ANEXO I, RD 1026/2024, 8 de octubre):

1. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:** La empresa garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en todas las condiciones de trabajo. Se establece un compromiso de tolerancia cero frente a cualquier práctica discriminatoria, extendiendo este compromiso a las empresas auxiliares y proveedoras.
2. **Acceso al empleo:** En los procesos de selección y contratación, se garantizará la neutralidad y objetividad:
 - Se utilizará lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo.
 - Se prohíben preguntas sobre la vida personal o familiar que puedan inducir a sesgos por orientación sexual o identidad de género.
 - Se priorizará la formación e idoneidad para el puesto, con especial atención a la protección de las personas trans como colectivo vulnerable.
3. **Clasificación y promoción profesional:** Los criterios de clasificación profesional y los sistemas de ascenso se basarán exclusivamente en elementos objetivos de cualificación y capacidad, garantizando que la orientación sexual o identidad de género no sean factores determinantes en el desarrollo de la carrera profesional.

4. Formación, sensibilización y lenguaje: La empresa integrará en su plan anual de formación módulos obligatorios para toda la plantilla, con especial énfasis en mandos intermedios y personal de Recursos Humanos, que incluirán:
 - Conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género según la Ley 4/2023, de 28 de febrero.
 - Guía de uso de lenguaje inclusivo y respetuoso.
 - Difusión del protocolo de actuación frente al acoso LGTBI.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se fomentarán ambientes de trabajo seguros, garantizando el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas conforme a su identidad de género, respetando su nombre sentido en todas las relaciones laborales cotidianas y registros internos (cuadrantes, tarjetas, correo electrónico), sin perjuicio de la documentación oficial obligatoria.
6. Permisos y beneficios sociales: Se garantiza el acceso a todos los permisos y beneficios sociales en condiciones de igualdad para las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI. Se reconoce específicamente el derecho a la flexibilidad horaria o permisos para trámites legales o médicos vinculados a procesos de transición de género.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA (ANEXO II RD 1026/2024, 8 de octubre):

1. Declaración de principios y ámbito de aplicación: La empresa manifiesta su compromiso firme de no tolerar comportamientos constitutivos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Este protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, incluyendo el ámbito digital y situaciones relacionadas con el trabajo fuera del centro habitual.
2. Principios rectores del procedimiento: El procedimiento se regirá por los principios de agilidad, confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, prohibición expresa de represalias contra el denunciante o testigos, y garantía de audiencia y contradicción.
3. Procedimiento de actuación:
 - **Fase de iniciación y denuncia:** El procedimiento se iniciará mediante denuncia escrita ante el Departamento de Recursos Humanos o la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT). La denuncia deberá contener la descripción de los hechos y la identificación de las personas implicadas.
 - **Fase de instrucción e investigación:** Se constituirá una Comisión Instructora paritaria con formación específica en diversidad LGTBI. Esta comisión realizará una investigación exhaustiva y objetiva, recabando testimonios y pruebas en un plazo máximo de 20 días hábiles.
 - **Medidas cautelares:** Tras la recepción de la denuncia, si existen indicios de acoso, se adoptarán medidas cautelares inmediatas para proteger a la víctima, como la separación de espacios de trabajo, sin que ello suponga un perjuicio en sus condiciones laborales.
 - **Fase de resolución:** La Comisión emitirá un informe vinculante proponiendo el archivo o la imposición de sanciones disciplinarias. Se garantiza el derecho de la víctima a la restitución de sus condiciones laborales si estas hubieran sido alteradas por causa del acoso.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las conductas de acoso o cualquier comportamiento discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán consideradas faltas muy graves y serán sancionadas de acuerdo con lo establecido en el Artículo 50. n) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. Lucha contra el acoso y protocolo frente al mismo.

1. Declaración de principios. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su más profundo compromiso con el establecimiento y mantenimiento de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y en el que donde se respete la dignidad y la integridad física y moral de todas las personas. No se tolerará ninguna conducta que constituya acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por origen racial, étnico, religión o convicciones de cualquier tipo y naturaleza, discapacidad, edad, u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. Protocolo de actuación. La empresa, en colaboración con la representación legal de los trabajadores, tiene implementado un Protocolo para la prevención y actuación frente a las diferentes formas de acoso, que establece un procedimiento específico, confidencial y rápido para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Dicho protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla.

Capítulo VIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. Legitimación. Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal del ámbito territorial de aplicación de este Convenio y las Asociaciones Empresariales que cuenten con el 10% de las empresas afectadas por el Convenio. La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales a que se refiere el apartado anterior, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, en su caso y a la mayoría de las empresas afectadas al Convenio.

Artículo 37. Permisos para la negociación del Convenio. Los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Esta licencia afectará hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, sean miembros de Comités, Delegados/as de Personal o no lo sean.

Artículo 38. Funciones de los representantes sindicales: Comités y Delegados/as. Las funciones principales de la representación de las personas trabajadoras reconocidos legalmente, serán las siguientes:

- a - Tener acceso a las listas de personas trabajadoras fijos/as-discontinuos/as, donde constará la antigüedad inicial y que le será facilitada por la empresa.
- b - Información exhaustiva en cuanto a apertura de expedientes por faltas graves o muy graves.
- c - Por parte de la empresa se le facilitará información anticipada en los siguientes casos:
 - Iniciación de expedientes por reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Traslado total o parcial de instalaciones.
- d - Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos, cartas de despido).
- e - Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Todas estas funciones se entienden sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 39. Garantías de los representantes. Los miembros del Comité de empresa y los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- a - Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal.
- b - Prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c - No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d - Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e - Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- f - Asistir a las reuniones concertadas con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 40. Acumulación de horas sindicales. Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular, sin límite alguno, las horas sindicales que les correspondan en favor de uno o varios de sus componentes.

Artículo 41. Locales y tablón de anuncios. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores un local adecuado para el desarrollo de sus actividades, así como uno o varios tableros de anuncios en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por parte de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Cuota sindical. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 43. Secciones sindicales. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales y celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

Artículo 44. Comité Intercentros. En las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyas plantillas no excedan de 50 personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro. En todo caso, se podrá constituir un Comité Intercentros, con un máximo de trece miembros, que tendrán las mismas garantías que los miembros de los Comités de los centros de trabajo.

Capítulo IX: INFRACCIONES Y SANCIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 45. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresas.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del presente Convenio, las directrices y principios contenidos en el Código Ético y en la Política de Compliance Penal de la empresa desarrollan el deber de buena fe contractual. En consecuencia, el incumplimiento de las obligaciones y pautas de conducta establecidas en dichos documentos será considerado una falta laboral y podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y el procedimiento previstos en este Capítulo.

Artículo 46. Faltas y sanciones de las personas trabajadoras. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Artículo 47. De las faltas. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere. Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as del personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

Artículo 48. Faltas leves. Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 49. Faltas graves. Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 50.
- e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 50. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. No obstante, cuando la persona trabajadora se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k. El acoso sexual.
- l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll. Las derivadas del apartado d) del artículo 48 y de los apartados l) y m) del artículo 49.
- m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- n. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerarán conductas constitutivas de esta falta muy grave todas las acciones, manifestaciones o comportamientos, verbales o físicos, que tengan la intención de degradar, humillar, ofender o ridiculizar a integrantes del colectivo LGTBI, así como el hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar su orientación sexual o identidad de género.

Artículo 51. De las sanciones. La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus personas trabajadoras con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 52. Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo X: COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 53. Naturaleza y Funciones.

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del articulado del presente Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) La mediación en los casos de conflicto colectivo que puedan suscitarse.
- d) El estudio y valoración de situaciones excepcionales que afecten a las relaciones laborales, tales como tiempos de inactividad por interrupciones imprevistas, análisis de productividad y rendimiento, y la organización del trabajo en épocas de baja campaña.

Artículo 54. Composición. La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros, 2 designados por la representación de la empresa y 2 por el comité de empresa.

Ambas partes podrán designar suplentes y asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Artículo 55. Régimen de Funcionamiento y Procedimiento.

1. La Comisión Paritaria fijará un domicilio a efectos de notificaciones.
2. Las reuniones se convocarán por cualquiera de las partes con una antelación mínima, salvo casos de urgencia.
3. Las cuestiones se formularán por escrito y se trasladarán a la otra parte, debiendo reunirse la Comisión en un plazo máximo de tres días para dar respuesta.
4. Los acuerdos requerirán la presencia de, al menos, un miembro de cada representación y se adoptarán por mayoría. De no alcanzarse acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a los procedimientos de mediación y arbitraje que correspondan.

Capítulo XI: INAPLICACIÓN DE CONDICIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 56. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo. De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias legalmente establecidas.

Artículo 57. Resolución de Conflictos. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de condiciones, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse. Si no se solicita su intervención o no se alcanza un acuerdo, las partes recurrirán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) o al órgano que lo sustituya.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Partes Signatarias. Son partes firmantes del presente Convenio de empresa, de un lado el Comité de Empresa representativo de sus organizaciones sindicales y la propia empresa. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para todas las cuestiones derivadas del presente Convenio.

Disposición Adicional Segunda. Aplicación supletoria. Exceptuando lo pactado en el presente Convenio en materia retributiva, horas extras, jornada de trabajo, permisos y licencias y demás materias expresamente incluidas en el mismo, que son materias reservadas y exclusivas de este Convenio, resultará de aplicación lo regulado en convenios sectoriales vigentes en aquellas materias no afectadas. No se aplicarán en ningún caso, las condiciones económicas de convenios superiores en caso de concurrencia, al amparo de lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiendo y resultando de aplicación exclusivamente las aquí pactadas.

ANEXO I: DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO:

A. Titulado Grado Superior: Es quien posee un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en las empresas de forma fija y responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

B. Titulado Grado Medio: Es quien posee un título de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la empresa.

C. Ayudantes Técnicos Titulados: Es quien posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa.

II. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO:

A. Directores o Gerentes: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de esta, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

B. Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc., estando al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.

C. Jefe Comercial: Son los trabajadores que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

D. Ayudante Comercial: Es el trabajador que, subordinado al Jefe Comercial (o personal técnico que asuma las funciones de éste en la empresa), realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

E. Intérpretes: Es el trabajador, en posesión de conocimientos de dos o más idiomas extranjeros, que realiza trabajos específicos de ventas, administración o gestión de su función definitoria.

III. PERSONAL ADMINISTRATIVO NO TITULADO:

A. Jefe Administrativo: Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

B. Contable: Es quien, provisto o no de título académico, asume las funciones contables-administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

C. Operadores: Es el empleado que tiene como misión principal la realización de tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

D. Oficiales Administrativos: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc.; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos. E. Auxiliares Administrativos, Secretarios y Perforistas: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

F. Telefonista: Es quién, fundamentalmente, atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba. **G. Botones-Aspirante:** Es el empleado que se inicia en los trabajos burocráticos, desempeñando trabajos de recados, recoger y entregar la correspondencia y documentos bancarios, además de efectuar algunos trabajos simples de control administrativo.

IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:

A. Personal de Oficios de primera (Carpintero, Electricista, Mecánico...): Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

B. Jefe de línea: Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.

C. Mozos: Es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

D. Especialistas: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc.

E. Personal de Manipulado y Envasado: Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas; bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

F. Conductor-Repartidor: Es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

V. PERSONAL SUBALTERNO:

A. Vigilante o Sereno: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o centro de trabajo.

B. Personal de limpieza: Es el personal que se dedica exclusivamente al aseo y limpieza de los distintos locales y compartimientos del centro de trabajo.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 01/06/2026 AL 31/08/2026

PERSONAL FIJO

Grupo I. Personal Técnico Titulado:

Titulado Grado Superior	2.296,48 euros
Titulado Grado Medio	2.082,00 euros
Ayudantes Técnicos Titulados	1.684,10 euros

Grupo II. Personal Técnico no titulado:

Directores Generales	2.296,48 euros
Jefe de almacén	2.082,08 euros
Jefe Comercial	2.150,59 euros
Ayudante comercial	1.837,23 euros
Intérpretes	1.684,10 euros

Grupo III. Personal Administrativo no titulado:

Jefe administrativo	2.081,96 euros
Contables	1.837,23 euros
Operadores	1.684,10 euros
Oficiales administrativos	1.684,10 euros
Auxiliar administrativo, perforistas y secretarios	1.377,86 euros
Telefonista	SMI euros
Aspirante administrativo	SMI euros

Grupo IV. Personal de servicios y actividades auxiliares:

Conductor-repartidor	1.500,41 euros
Jefe de línea	1.237,81 euros
Personal de oficio de Primera (Mecánicos, electricistas, Carpinteros)	1.237,81 euros
Especialistas	1.221,00 euros
Mozos	1.221,00 euros
Personal de manipulado	1.221,00 euros

Grupo V. Personal subalterno.

Vigilante-Sereno	1.221,00 euros
------------------------	----------------

Personal de limpieza	1.221,00 euros
Aprendiz 17 años	S.M.I. euros
Aprendiz 16 años	S.M.I. euros

PERSONAL FIJO - DISCONTINUO Y NO FIJO Desde 01/06/2026 a 31/08/2026

Grupo II. Personal actividades auxiliares:

Jefe de línea	10,75 euros/hora
Especialistas	9,63 euros/hora
Mozos, peones y flejadores manuales	9,36 euros/hora
Personal de manipulado y envasado	9,36 euros/hora

Grupo III. Personal subalterno:

Vigilante-Sereno	9,36. euros
Personal de limpieza	9,36. euros
Aprendiz 17 años	S.M.I. euros
Aprendiz 16 años	S.M.I. euros

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES (Página 1)

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Concurrencia de Convenios.
- Artículo 5. Compensación y absorción de condiciones "ad personam".
- Artículo 6. Forma y condiciones de denuncia del Convenio.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (Página 2)

- Artículo 7. Jornada.
- Artículo 8. Horas Extraordinarias (Página 3).

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN, CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN (Página 4)

- Artículo 9. Clasificación de los trabajadores según su permanencia.
- Artículo 10. Clasificación de las categorías del personal, según la función.
- Artículo 11. Llamamiento al trabajo.
- Artículo 12. Contratos de trabajo.
- Artículo 13. Periodo de prueba (Página 5).
- Artículo 14. Preaviso (Página 5).

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS (Página 5)

- Artículo 15. Salario Base.
- Artículo 16. Pagas Extraordinarias y de beneficios (Página 6).
- Artículo 17. Complemento personal (Página 6).
- Artículo 18. Pluses por nocturnidad, peligrosidad y penosidad (Página 6).
- Artículo 19. Premio de campaña (Página 6).
- Artículo 20. Premio a la constancia (Página 6).
- Artículo 21. Anticipos (Página 6).
- Artículo 22. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos (Página 6).

CAPÍTULO V: PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS (Página 7)

- Artículo 23. Vacaciones.
- Artículo 24. Licencias y permisos.
- Artículo 25. Faltas al trabajo (Página 11).
- Artículo 26. Excedencias (Página 11).

CAPÍTULO VI: MEJORAS SOCIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO (Página 12)

- Artículo 27. Jubilación parcial.
- Artículo 28. Garantía de las condiciones laborales.
- Artículo 29. Transporte.
- Artículo 30. Indemnización por muerte e invalidez absoluta (Página 13).
- Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal (Página 13).
- Artículo 32. Contratación de personas con discapacidad (Página 14).
- Artículo 33. Ropa de trabajo y equipos de protección (Página 14).

CAPÍTULO VII: IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO (Página 15)

- Artículo 34. Plan de Igualdad y Código Ético.
- Artículo 34.BIS Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Artículo 35. Lucha contra el acoso y protocolo frente al mismo.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES (Página 16)

- Artículo 36. Legitimación.

- Artículo 37. Permisos para la negociación del Convenio.
- Artículo 38. Funciones de los representantes sindicales.
- Artículo 39. Garantías de los representantes (Página 16).
- Artículo 40. Acumulación de horas sindicales (Página 17).
- Artículo 41. Locales y tablón de anuncios (Página 17).
- Artículo 42. Cuota sindical (Página 17).
- Artículo 43. Secciones sindicales (Página 17).
- Artículo 44. Comité Intercentros (Página 17).

CAPÍTULO IX: INFRACCIONES Y SANCIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Página 17)

- Artículo 45. Principios de ordenación.
- Artículo 46. Faltas y sanciones de las personas trabajadoras (Página 18).
- Artículo 47. De las faltas (Página 18).
- Artículo 48. Faltas leves (Página 18).
- Artículo 49. Faltas graves (Página 18).
- Artículo 50. Faltas muy graves (Página 19).
- Artículo 51. De las sanciones (Página 20).
- Artículo 52. Prescripción (Página 20).

CAPÍTULO X: COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO (Página 20)

- Artículo 53. Naturaleza y Funciones.
- Artículo 54. Composición.
- Artículo 55. Régimen de Funcionamiento y Procedimiento.

CAPÍTULO XI: INAPLICACIÓN DE CONDICIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (Página 20)

- Artículo 56. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo.
- Artículo 57. Resolución de Conflictos.

DISPOSICIONES ADICIONALES (Página 21)

- Disposición Adicional Primera. Partes Signatarias.
- Disposición Adicional Segunda. Aplicación supletoria.

• ANEXOS

- Anexo I: Definición de las Categorías Profesionales (Página 21).
- Anexo II: Tablas Salariales (Página 24).

Por la representación empresarial, firmas ilegibles.

Por la representación de los trabajadores, firmas ilegibles.