



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

**5521** RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS PROVINCIA DE ALICANTE

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del sector de **RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS** – Código convenio 03004215012008

### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 15/05/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector del Relleno y Aderezo de Aceitunas de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito. por la representación de las organizaciones sindicales, por UGT FICA PV y por CCOO Industria Comarques Centrals, y, por la parte empresarial, por la Asociación de Empresarios de Relleno y Aderezo de Aceitunas.

II. En fecha 20/05/2025, de acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 10/06/2025.

III. En fecha 3/07/2025 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 16/07/2025.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto



en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 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.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 24 de julio de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

Cortes María Martínez de las Heras



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y  
ADEREZO DE ACEITUNAS**

**ÍNDICE:**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º	Objetivo.
Artículo 2º	Ámbito.
Artículo 3º	Vigencia.
Artículo 4º	Denuncia, negociación y prórroga.
Artículo 5º	Compensación y absorción.
Artículo 6º	Comisión paritaria.

**TÍTULO II**

**CAPÍTULO I**

Artículo 7º	Organización del trabajo.
-------------	---------------------------

**CAPÍTULO II**

Artículo 8º	Clasificación del personal.
Artículo 9º	Clasificación por razón de permanencia.

**CAPÍTULO III**

	Movilidad.
Artículo 10º	Movilidad funcional.
Artículo 11º	Trabajos de especialidad inferior.
Artículo 12º	Trabajos especiales.

**CAPÍTULO IV**

	Ingresos, contratación, ascensos y permanencia.
Artículo 13º	Ingresos.
Artículo 14º	Clasificación en función del contrato.
Artículo 15º	Periodo de prueba.
Artículo 16º	Periodo de prueba si no es nuevo trabajador/a.
Artículo 17º	Contratos temporales.
Artículo 18º	Contrato en prácticas.
Artículo 19º	Contrato para la formación.
Artículo 20º	Fijos discontinuos.
Artículo 21º	Contratos a tiempo parcial y contrato de relevo.
Artículo 22º	Ceses.
Artículo 23º	Formación profesional.

**TÍTULO III**

**RETRIBUCIONES.**

**CAPÍTULO I**

Artículo 24º	Retribuciones.
--------------	----------------



**CAPÍTULO II**

Artículo 25º

Artículo 26º

Artículo 27º

Artículo 28º

Artículo 29º

Artículo 30º

Artículo 31º

Artículo 32º

Artículo 33º

Artículo 34º

Artículo 35º

Artículo 36º

Artículo 37º

Del salario y sus complementos.

Salario base.

Complementos de puesto de trabajo.

Horas extraordinarias.

Premios.

Complemento personal de antigüedad.

Complementos por beneficios.

Plus de asistencia.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de carencia de incentivo.

Trabajo nocturno.

Recibo de salarios.

Pago de haberes.

Accidente laboral.

**TÍTULO IV**

**PERMISOS, EXCEDENCIAS, VACACIONES Y JORNADA**

**CAPÍTULO I**

Artículo 38º

Art 38 bis

Artículo 39º

Permisos.

Reducción de la jornada.

Excedencias voluntarias.

**CAPÍTULO II**

Artículo 40º

Vacaciones.

**CAPÍTULO III**

Artículo 41º

Artículo 42º

Artículo 43º

Artículo 44º

Jornada de trabajo.

Turno partido.

Ordenación de la jornada.

Distribución irregular de la jornada.

**TÍTULO V**

**CAPÍTULO I**

Artículo 45º

Inaplicación de las condiciones de trabajo.

**CAPÍTULO II**

Artículo 46º

Artículo 47º

Artículo 48º

Seguridad e higiene

Uniformes-prendas de trabajo.

Salud laboral.

Ley de prevención de riesgos laborales.

**TÍTULO VI**

**DERECHOS SINDICALES**

Artículo 49º

Derechos sindicales.



## TÍTULO VII

## IGUALDAD

Artículo 50º

Política de igualdad.

Artículo 51º

Diversidad LGTBI.

## CLÁUSULAS ADICIONES

Primera

Jornada de trabajo.

Segunda

Cómputo horas de trabajo.

Tercera

Indemnización extraordinaria.

Cuarta

Seguro individual.

Quinta

Indemnización por muerte natural.

Sexta

Premio de permanencia.

Séptima

Cambio de Mutua Patronal de accidentes.

Octava

Plus nocturnidad.

Novena

Acuerdo Cándido Miró periodo vacaciones.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Pago de atrasos.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera

Derogación ordenanza.

## ANEXOS

Anexo 1 al artículo 8º Grupos profesionales.

Anexo 2 al artículo 8º Tabla de equivalencias.

Anexo 3 al artículo 25º Tablas salariales.

## PREAMBULO

### PARTES OTORGANTES DEL CONVENIO

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo: por la representación de las Organizaciones Sindicales: **UGT FICA PAIS VALENCIA** y **CCOO Industria Comarques Centrals** y por la representación de la organización empresarial **LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS**



## TÍTULO I. - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. - El presente Convenio tiene como objetivo fundamental la mejora de condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de intereses y la unidad de los elementos que intervienen en el proceso económico, así como el fortalecimiento de la paz social.

Artículo 2º. - Ámbito.

El Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras y empresas que desarrollan la actividad de relleno y aderezo de aceitunas en la provincia de Alicante.

Artículo 3º. - Vigencia.

El Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de abril de 2024 y finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 2027.

Artículo 4º. – Denuncia; Negociación y Prórroga.

1.- Denuncia del Convenio.-

A.- Denuncia del convenio: La representación de los/as trabajadores/as o de las empresas, podrán denunciar el convenio en cualquier momento y como máximo con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

B.- Comunicación de la denuncia: La representación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que promueva la negociación, como resultado de la denuncia del convenio, lo comunicará a la otra parte simultáneamente con el acto de la denuncia, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con lo establecido en el Art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores; los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido los artículos 83 y 84



del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente.

## 2.- Negociación.-

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario o plan de negociación.

Finalizada la vigencia del convenio, durante la negociación se mantendrán vigentes únicamente las cláusulas normativas.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un Laudo Arbitral, en tanto no se firme un nuevo convenio, seguirán vigentes las cláusulas normativas y la última tabla salarial del presente convenio.

En el caso en que los acuerdos inter confederales de negociación colectiva y/o cambios en la legislación modificasen la cláusula de ultra actividad, quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior y se estará a lo dispuesto por este acuerdo o normativa.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último.

## 3.- Prórroga del convenio

De no ser denunciado el convenio se considerará automáticamente prorrogado por el periodo de un año.

### Artículo 5º. - Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

### Artículo 6º. - Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria al amparo de lo dispuesto el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, cuya composición, competencia y funciones se ajustarán a lo siguiente:



1. - Composición: estará integrada por cuatro vocales en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de las empresas, pudiéndose nombrar un Presidente de mutuo acuerdo entre las partes.

A la misma podrán asistir asesores de ambas partes con voz, pero sin voto.

Todas las personas componentes de esta Comisión Paritaria serán designadas de entre las componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Todos/as los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento por otros/as siempre que reúnan los requisitos antedichos. El quórum lo compondrán seis personas.

2. - Se reunirá a propuesta motivada de cada una de las partes en el plazo máximo de cinco días laborales contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud, debiendo resolver como máximo en tres días laborables las cuestiones planteadas.

3. - Competencias. La Comisión Paritaria tendrá competencia para todas las cuestiones de interpretación del Convenio y vigilancia sobre su estricta aplicación. Además, a instancias de cualquier de las partes podrá mediar sobre cualquier conflicto individual o colectivo que se presente a la dispar interpretación del Convenio. Su resolución será vinculante siempre que previamente lo hayan solicitado aquellos a quienes afecte la decisión. En este supuesto de solicitud de decisión vinculante, si por parte de la Comisión no se llegara a acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral o a la Jurisdicción social, según corresponda.

4. - La adopción de acuerdos será por mayoría simple. Los acuerdos serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

5. - Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario de cada una de ambas representaciones, estas podrán someterse a lo dispuesto en el VII acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 17 de febrero de 2023, publicada en el DOGV de 21 de marzo de 2023 para solucionar de forma extrajudicial los citados conflictos, designando la intervención de un árbitro, o en su caso a la norma que la sustituya.

6. - Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.



## **TÍTULO II**

### **CAPÍTULO I**

Artículo 7º. - Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales vigentes, es facultad de la dirección de la empresa. Los sistemas de racionalización del trabajo, mecanización y dirección que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene derecho, para completar y perfeccionar con la práctica.

### **CAPÍTULO II**

Artículo 8º. Clasificación del personal

Como anexos a este convenio se establece:

Anexo 1 Nomenclator de categorías y grupos profesionales, con definición de las funciones.

Anexo 2 Tabla de equivalencias de las anteriores categorías a los grupos profesionales.

Artículo 9º. - Clasificación por razón de permanencia.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, rigiéndose por el mismo en cuanto a la clasificación profesional en relación con la permanencia.

### **CAPÍTULO III**

#### **MOVILIDAD**

Artículo 10. - Movilidad Funcional.

La movilidad funcional, en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos consolidados y profesionales de las personas trabajadoras, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional y la dignidad del trabajador.

1.- Encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional:

En casos justificados, tales como necesidades técnicas, organizativas, de producción o mercado, demanda, vacantes por enfermedad, accidente de trabajo,



permisos, vacaciones, las personas trabajadoras podrán ser destinadas a realizar trabajos de superior especialidad con el abono de los salarios y retribuciones que correspondan a la especialidad del grupo superior, reintegrándose a su puesto de trabajo, grupo, especialidad y salario cuando cese la causa que motivó el cambio.

La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

De permanecer en el nuevo puesto superior, un periodo ininterrumpido superior a tres meses, o cuatro de forma discontinua en el periodo de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la superior especialidad, salvo en los supuestos que supla vacante por enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, o vacante por cargo público o excedencia obligatoria.

Artículo 11º. - Trabajos de especialidad inferior.

1.- Encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional:

De forma general la movilidad funcional a trabajos o funciones inferiores a las del grupo profesional, precisaran que estén motivadas por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, entre las cuales podrán entenderse incluidas las ausencias repentinas de personas trabajadoras, o aquellas que se produzcan sin preavisar con la suficiente antelación, así como la realización de actividades exigibles de forma perentoria para cumplimentar pedidos a fecha fija y similares.

Esta movilidad nunca supondrá el destinar a la persona trabajadora a puestos de trabajo que atenten a su dignidad y asimismo se realizará sin menoscabo de sus derechos económicos.

En estos supuestos de movilidad funcional, se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12º. - Trabajos especiales.

Sin perjuicio de los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, ninguna persona trabajadora estará obligada a realizar trabajos que por imperativo legal estén declarados incompatibles con las disposiciones que las autoridades sanitarias dictaminen en materia técnico-sanitaria.



## **CAPÍTULO IV**

### **INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PERMANENCIA.**

Artículo 13º. - Ingresos.

La admisión de personal es facultad exclusiva de la empresa.

Artículo 14º. - Clasificación en función del contrato.

El personal según su contrato será fijo o de duración determinada

Fijo continuo es aquel que está contratado de forma indefinida y presta sus servicios de modo estable y continuado en la empresa.

Fijo discontinuo, es aquel que con contrato indefinido presta sus servicios únicamente en determinadas épocas del año.

Temporal, es aquel contrato según las distintas modalidades de este tipo establecidas en este Convenio y en la legislación vigente.

Para determinar esta cualidad se estará a la verdadera naturaleza del contrato y no a la denominación dada por las partes.

El personal con contrato de duración determinada, en igualdad de especialidad, función, jornada y rendimiento que el personal fijo, percibirá la misma retribución fijada en este Convenio a excepción de la antigüedad o cualquier otro complemento de carácter personal.

Artículo 15º. - Periodo de prueba.

Tanto las empresas como las personas trabajadoras están obligados a realizar las experiencias que constituyen el periodo de prueba, caso de estar establecido.

Este periodo, de modo general, es el siguiente:

Para el personal técnico, tres meses.

Para el personal administrativo, dos meses.

Para el personal obrero, veinte días hábiles, salvo en el supuesto de contratación indefinida o de contratos de Fomento al Empleo, en cuyo caso será de un mes.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como la persona trabajadora podrán respectivamente, desistir de la relación laboral, previo aviso por cualquier de las partes, sin que sea preciso aducir motivo alguno, y sin que por ello se tenga derecho a ninguna indemnización.



Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 16º. – Cuando la persona trabajadora que se vaya a contratar haya prestado sus servicios en la empresa con anterioridad a la nueva contratación, en la misma especialidad y funciones que se fijen en el nuevo contrato, por periodo superior a un mes, no se le exigirá periodo de prueba alguno.

Artículo 17º. - Contratos temporales

Se podrán celebrar este tipo de contratos en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 18º. - Contrato en prácticas.

Se podrán celebrar este tipo de contratos en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 19º. - Contrato para la Formación.

Se podrán celebrar este tipo de contratos en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 20º.- Fijos Discontinuos.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose las partes durante la vigencia de este convenio a negociar el desarrollo de esta modalidad contractual.

Artículo 21º. - Contratos a tiempo parciales y contrato de relevo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, rigiéndose por el mismo.

Artículo 22º. - Ceses.

El personal que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo a la dirección en los siguientes plazos:

Grupo I y II:	60 días.
Grupo III:	30 días.
Grupo IV y V:	15 días.



El incumplimiento de estos plazos llevará consigo una deducción de sus salarios equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo deducir dicho importe de los devengos que la empresa debe abonar la persona trabajadora en concepto de finiquito.

Al personal que vaya a cesar en la empresa por finalización del contrato, se le preavisará de dicha finalización con quince días de antelación, a excepción de los supuestos de finalización de contrato por reincorporación del sustituido en los contratos de este tipo.

Si la empresa no cumpliera con este preaviso, se sustituirá el mismo por una indemnización que equivaldrá a la cantidad correspondiente al salario de los días de preaviso omitidos, calculándose dichos salarios sobre los conceptos salariales fijados en la tabla del Convenio.

Junto con la carta de preaviso del cese, se entregará a la persona trabajadora la propuesta de finiquito, pudiendo a la firma de este estar presente un/a representante legal de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 23º. - Formación Profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones empresariales y sindicales del sector y conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, se comprometen a crear las comisiones paritarias en los términos que el citado Acuerdo establece.

### **TÍTULO III**

## **RETRIBUCIONES**

### **CAPÍTULO I**

#### Artículo 24º. - Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, se clasifican en:

Salario base.

Complementos salariales.

Complementos de carácter personal.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de calidad o cantidad en el trabajo.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Complementos extrasalariales.



Otros.

Ninguna persona trabajadora, mayor de 18 años, afectado por el presente Convenio, con las excepciones que se contemplen en la legislación vigente para determinados contratos, percibirá en cómputo global y anual de todas sus retribuciones, cantidad inferior al salario mínimo interprofesional.

## **CAPITULO II DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS**

Artículo 25º. - Salario base:

Tanto el salario base, como las restantes condiciones económicas podrán ser mejoradas por contrato individual de trabajo.

El salario base se considerará siempre referida a la jornada pactada en este convenio.

No existirá discriminación alguna salarial por razón de sexo.

El salario base es el que figura en las tablas salariales anexas. Los incentivos, primas de producción, o destajos, que pudieren venir abonándose en el presente Convenio, sólo experimentarán aumento aquellas cantidades, de los mismos, que representen hasta un 40% del salario base de los días trabajados en el año precedente a este Convenio. El porcentaje de aumento, de las citadas primas durante la vigencia de este convenio, con el límite fijado, idéntico al establecido para el aumento de tablas.

Durante los años de vigencia del Convenio, las tablas salariales del mismo se establecerán de la siguiente forma:

- 1- La tabla salarial vigente al día 31 de marzo de 2024, se incrementa para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2024 y el 31 de marzo del año 2025, en un 3 %.
- 2- La tabla salarial vigente al día 31 de marzo de 2025, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 al 31 de marzo 2026, en el 3 %.
- 3- La tabla salarial vigente al día 31 de marzo de 2026, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2026 al 31 de marzo de 2027, en el 3 %.

Como anexos a este convenio se establece:

Anexo 3: tablas salariales.



#### Revisión salarial:

Si al 31 de diciembre de 2026, la suma de los IPC de cada uno de los años naturales 2024-2025-2026, excedieran del 9%, el exceso del 9% con un máximo del 2,5%, se aplicaría a la tabla salarial vigente a 31 de marzo del 2027.

La tabla salarial resultante, no tiene efectos económicos retroactivos.

Única y exclusivamente tiene por finalidad, conformar la tabla salarial que sirva de base de negociación, aplicable a partir del 1 de abril de 2027.

#### Artículo 26º. - Complementos de puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora que ostente la especialidad de Oficial de 3a realice su actividad en los puestos de trabajo de paletizador y despaletizador automático, y efectúe los trabajos de control e inventario de palets durante y al final de la jornada, u ocupe el puesto de trabajo de carretillero en la sección de entrada y salida de mercancías, y además de dicha labor de carretillero compruebe la entrada y salida correcta de las mercancías, a través de los pertinentes albaranes, examinando los artículos, comprobando su adecuada calidad y, o cuando se está en el puesto de trabajo de la cerradora de latas, o en el puesto de trabajo del final de una línea robotizada en el que, entre otras tareas, suministra materia prima a la máquina, garantiza y supervisa la calidad y la continuidad productiva, se le concederá un complemento salarial de puesto de trabajo, cuya naturaleza será la siguiente:

Será un complemento de puesto de trabajo, no consolidable y que únicamente se devengará cuando se preste su labor en los puestos especificados, realizando las tareas indicadas, y ostentando la categoría de Oficial de 3ª.

Este complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que el que se aplique al salario base del Convenio.

Será compensable y absorbible si las tareas descritas se determinasen por cualquier autoridad laboral, administrativa o judicial, como de Oficial de 2ª. Igualmente se compensaría y absorbería en el supuesto de ascenso del trabajador, si continuase prestando su labor en el mismo puesto.

El complemento no queda anexionado al contrato laboral, por lo que el cambio de puesto de trabajo o la no realización de las tareas descritas supondrá que no se devengue y en consecuencia no se tendrá derecho al mismo.

La cuantía de este complemento se fija en el 50% de la diferencia entre el salario base del Oficial de 3ª y el de 2ª.

El presente complemento, única y exclusivamente lo seguirán percibiendo, aquellos empleados que al momento de la firma del convenio 2024-2027 lo estén percibiendo, salvo que cambien de categoría, grupo o puesto de trabajo, a partir de cuyo momento, dejarán de percibirlo.



#### Artículo 27º. - Horas Extraordinarias.

Aquellas horas extraordinarias cuya finalidad o naturaleza tengan su origen en atender pedidos, cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, u otras circunstancias de carácter estructural, tendrán esta calificación.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario celebrado con los representantes de las personas trabajadoras para fijar su precio, tendrán un recargo del 75% sobre la ordinaria, calculándose ésta de la siguiente forma:

$(\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{beneficios}) \times 365 + \text{Pagas extras}$ , dividido por el número de horas pactadas en convenio

#### Artículo 28º- Premios.

Se establecen premios por la cuantía que se señala en las tablas salariales, para todas las personas trabajadoras que no hayan incurrido en falta grave, dentro del año natural precedente a las vacaciones, de las especificadas en el régimen de faltas de los artículos 82 y 83 de la Ordenanza.

La cuantía de estos premios se abonará a las personas trabajadoras en activo coincidiendo con el período de vacaciones.

#### Artículo 29º. - Complemento Personal de Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará teniendo en cuenta la permanencia en la empresa y no en la especialidad profesional. En ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad podrá suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años, y el 60%, como máximo, a los 25 años sobre el salario base del convenio.

Teniendo en cuenta el límite establecido en el párrafo anterior el complemento de antigüedad podrá continuar calculándose en la misma forma y en los mismos porcentajes que venían rigiéndose con anterioridad al convenio de 1980, siempre que su resultado en euros líquidos no sobrepase las cuantías que resulten de aplicar los porcentajes sobre el salario base del Convenio y demás requisitos, es decir, los límites según los años de antigüedad en la empresa, señalados en el anterior párrafo.

Se respetarán en la cuantía líquida que representen las sumas que las personas trabajadoras venían percibiendo antes del convenio de 1980, por el concepto de antigüedad, que, en ningún caso, ni por este convenio, ni por cualquier otra forma futura o pacto podrá incrementarse ni sobrepasar los límites señalados en el primer párrafo.



Este complemento personal de antigüedad se calculará para el personal de nuevo ingreso en la empresa a razón de dos bienios y cinco quinquenios. Por cada bienio se abonará un 5% del salario base, y por cada quinquenio un 10% de dicho salario base, con los límites porcentuales fijados en el primer párrafo de este artículo. Al personal de plantilla existente en la firma del convenio de 1982 se le respetará la forma de cálculo de aquella fecha con los límites fijados en el párrafo primero de este artículo, como condición más beneficiosa.

#### Artículo 30º. - Complementos por beneficios.

El complemento de participación en beneficios consistirá en un 10% del salario base del convenio.

#### Artículo 31º. - Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para todo el personal en cuantía determinada en las tablas salariales.

#### Artículo 32º. - Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en 30 días en Navidad y 30 días en julio, a razón del salario base del Convenio, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios en ambas gratificaciones.

Para el personal de nuevo ingreso o que cese en el transcurso del año, así como el personal con contrato de duración determinada o de campaña, su importe se obtendrá prorrateando el tiempo trabajado, a cuyo efecto la fracción de semanas se computará como semana completa.

#### Artículo 33º. – Plus de carencia de incentivo.

El personal obrero, que no trabaje por unidad de obra, con prima a la producción, por desempeñar trabajos no medidos, percibirá un plus siempre que su labor esté relacionada directamente con las secciones de trabajo medio, y en consecuencia su trabajo por esta interrelación se incremente, equivalente al porcentaje promedio de incentivo obtenido en las secciones medidas de las que depende, o se relacione su trabajo. Este porcentaje se aplicará en cada caso sobre el jornal base de los días de trabajo efectivo. Este incentivo sustituirá a las cantidades que hasta el momento hubieren venido percibiendo por este concepto.

Las empresas que no tengan establecido incentivo o primas a la producción satisfarán a sus respectivos trabajadores un 20% del salario base, en dicho concepto de carencia de incentivos, que no se absorbible ni compensable con ningún otro



concepto distinto que la empresa pudiese estar abonando. Este incentivo se abonará por día trabajado.

Si durante la vigencia del convenio las empresas a que se refiere el párrafo anterior realizaren estudios adecuados y estableciesen como consecuencia de estos, en forma pertinente, sistemas de incentivos o destajos, el expresado 20% desaparecería.

#### Artículo 34º. - Trabajo nocturno.

En aquellas empresas en las que esté establecido o se establezca el trabajo nocturno, entre las 22 horas y las 6 horas, la retribución de este, será la correspondiente a la de la jornada normal en que se realice, incrementada con un plus de un 25% de salario base de su especialidad, antigüedad y beneficios correspondientes a dicho día. Los descansos semanales, se realizarán en domingos y festivos, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 35º. - Recibo de salarios.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales y será remitido a las personas trabajadoras.

#### Artículo 36º. - Pago de Haberes.

El pago del salario se realizará en la forma pactada o convenida.

#### Artículo 37. - Accidente laboral.

En los casos de accidente laboral en el centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, enfermedad profesional legalmente declarada o accidente in itinere, las empresas completarán la prestación por incapacidad derivada de esta situación, hasta el cien por cien del salario de el/la trabajador /a accidentado/a, estableciéndose el salario percibido en el mes anterior a efectos de este cálculo. En ningún caso se podrá, en esta situación, percibir mayor retribución que la que hubiere correspondido a la persona trabajadora de haber estado en activo.



## TÍTULO IV

### PERMISOS, EXCEDENCIA, VACACIONES Y JORNADA

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 38º. - Permisos.

El régimen de permisos que sustituyen en su integridad los hasta ahora vigentes y regulados por las distintas disposiciones legales y contractuales, será el siguiente:

##### RETRIBUIDOS:

- En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, progenitores y hermanos/as, tres días. Si se necesita hacer algún desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días.
- En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, dos días. Si necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- En caso de fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as, un día.
- En caso de fallecimiento, en día de trabajo, de persona que conviva, con carácter permanente, en la misma vivienda, se concederá un día de permiso. Dicho día deberá coincidir con el del hecho causante.
- 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.
- Por matrimonio o registro de pareja de hecho quince días naturales.
- Por traslado de domicilio habitual un día.
- Por lactancia de un menor de nueve meses, una hora de ausencia dividida en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. Este permiso lo podrá ejercer la persona trabajadora que cumpla con los requisitos, independientemente de que sean mujeres o hombres. 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 motivada 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.
- Por boda de un/a hijo/a, un día. Cuando la boda tenga lugar en sábado, se podrá conceder como día de permiso el anterior al hecho causante, siempre que se solicite con una semana de antelación.



- Permisos para asistencia médica en cualquier tipo de establecimiento que cumpla con los requisitos legales para prestarla acreditado debidamente por la Administración, independientemente de su naturaleza jurídica, o para acompañar a familiares, menores de 18 años o mayores de 65, a consultas médicas, siempre que se trate de familiares por consanguinidad de primer grado, y se acredite la necesidad de la consulta y esta no pueda tener lugar en el domicilio de la persona enferma. Se dispondrán de dieciséis horas anuales retribuidas. Tales asistencias deberán ser debidamente justificadas. Tales asistencias deberán ser debidamente justificadas.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

#### NO RETRIBUIDOS:

- Por boda de un/a hermano/a un día.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título profesional.
- Se concederán permisos para acompañar a familiares, menores de 18 años o mayores de 65, a consultas médicas, siempre que se trate de familiares por consanguinidad de primer grado, y se acredite la necesidad de la consulta y esta no pueda tener lugar en el domicilio del enfermo. Dichos permisos se concederán por el tiempo indispensable, una vez consumido el crédito de 16 horas retribuidas.
- Si durante el disfrute del permiso y por coincidir el mismo con días festivos, no se pudiera realizar algún trámite personal necesario y relacionado con la causa del permiso, se concederá una prolongación de este, por el tiempo indispensable a este fin.

Se entenderá equivalente a la palabra cónyuge la pareja de hecho, con carácter permanente, debidamente constatada a través de registro público.

En el resto de las situaciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 38.bis Reducción de Jornada

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. 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 motivada 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.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución



proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. De conformidad con lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y la ley de familias, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

#### Artículo 39º. - Excedencias voluntarias.

Se estará a lo que en esta materia preceptúa el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes estatales que en cada momento puedan regularla.

#### **1.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. -**

Podrán solicitar excedencias voluntarias, por una duración entre cuatro meses y 5 años, a aquellas personas trabajadoras que tengan, cuanto menos, un año de antigüedad en la empresa; este derecho no podrá ser ejercitado por la persona trabajadora hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde la finalización de la anterior excedencia, cualquiera que sea la clase de esta. Asimismo, no podrá ser disfrutado al mismo tiempo, por un número de personas trabajadoras que supere el diez por ciento de la plantilla.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución de clase alguna de las empresas que la concedan, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa del mismo sector, salvo autorización expresa de aquella.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

#### **2.- EXCEDENCIA PARA ATENDER EL CUIDADO DE CADA HIJO**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En los casos en los que la excedencia sea por maternidad/paternidad, se solicite dentro del mes siguiente al alumbramiento, su duración esté comprendida entre uno y tres años, la empresa reincorporará a la excedente de forma inmediata a la finalización de dicha excedencia.



### **3.- EXCEDENCIA PARA ATENDER EL CUIDADO DEL CONYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O POR AFINIDAD**

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará final que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser 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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o especialidad equivalente.

### **4.- EXCEDENCIA FORZOSA**

La excedencia 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 puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### **5.- EXCEDENCIA POR EJERCER FUNCIONES SINDICALES DE ÁMBITO PROVINCIAL O SUPERIOR**

Podrán solicitar el pase a la situación de excedencia forzosa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su ámbito representativo. El reingreso deberán solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el ejercicio de sus funciones.



## CAPÍTULO II

### Artículo 40º. - Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, de los que 21 se disfrutarán de forma ininterrumpida y preferentemente en verano. El disfrute del resto se fijará de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa a 31 de diciembre. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El personal que llegada la época del disfrute no hubiese cumplido un año en la empresa, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan, en este caso, los restantes días podrá pactarse con el afectado una suspensión del contrato de trabajo, para el resto de los días en los que no habrá devengos salariales ni se producirán ningún efecto. Si se causará baja antes de la época del disfrute, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de trabajo en la empresa, en el año natural, a cuyo efecto la fracción de semana o mes se entenderá completa.

Se procurará conceder las vacaciones preferentemente en los meses de verano y excepcionalmente, en cualquier otro momento.

Se estimará como trabajo efectivo a estos efectos la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

El importe de las vacaciones se abonará a razón del promedio obtenido por todos los conceptos, a excepción de las horas extras, durante los tres meses inmediatamente anteriores. En el supuesto que la persona trabajadora hubiese permanecido en dicho período en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, se le abonarán las vacaciones tomando como base el trimestre inmediatamente anterior a la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con o una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, cuidado del menor o permiso parental (art. 48.4 y 48. Bis del Estatuto de los trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutadas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalizada su



incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **CAPÍTULO III**

Artículo 41º. - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será, para todas las personas trabajadoras, afectadas por el presente convenio, de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, y que suponen 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin que en dicho horario o jornada se comprenda descanso alguno.

Con carácter orientativo, el calendario laboral, se elaborará dentro de los dos primeros meses del año.

Artículo 42º. - Turno partido.

Se considerará turno partido aquel que tenga una interrupción como mínimo de una hora. Si por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, con el fin de acortar jornadas semanales, o no trabajar sábados, o recuperar puentes, dicha hora de interrupción de turno partido, no se estableciese de forma continuada sino en dos o más lapsos de mayor duración, no por ello se perderá dicha conceptualización de turno partido.

Artículo 43º.- La jornada de trabajo se ordenará por la empresa, de forma tal que de trabajarse a turnos se termine al finalizar el turno del viernes noche. Si por esta ordenación tuviesen que acortarse las interrupciones para el bocadillo, descansos o demás, o se repartiesen en dos o más períodos no perderá su carácter de jornada partida la que tuviese en ella el descanso de una hora, aunque estuviese dividida en dos o más lapsos o se acortara para finalizar antes la jornada.

Artículo 44.- Distribución irregular de la jornada.

1.-Flexibilidad Ordinaria.

Las empresas, con carácter individual o colectivo, podrán distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo con ello afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual, pudiendo afectar a los horarios diarios sin perjuicio al respeto de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, las empresas dispondrán de una bolsa de cinco días al año, que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

Para la implantación de dichas modificaciones sólo será necesaria la comunicación a la persona trabajadora o las personas trabajadoras afectadas con cinco días naturales de antelación y la comunicación de tal decisión a los representantes legales de las personas trabajadoras.



Dicha distribución irregular, que podrá superar en todo caso el número de horas ordinaria de trabajo, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y comprenderá como descanso los domingos.

La persona trabajadora deberá conocer con un periodo mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### 2.- Flexibilidad extraordinaria.

Si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales razones, en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores y sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable, las empresas podrán, con carácter individual o colectivo, distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo hasta un porcentaje superior al anteriormente indicado del 10%. de la jornada anual ordinaria.

La decisión de la empresa debe comunicarse a los representantes de las personas trabajadoras con la máxima antelación y celeridad, iniciándose un periodo de consultas cuya duración no será superior a quince días.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la decisión sobre la modificación de la distribución irregular de la jornada tanto sea de carácter individual, por secciones o colectivo en general, será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

## TÍTULO V

### CAPÍTULO I

Artículo 45º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas y personas trabajadoras 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, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores , se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en Art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias :



- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas 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 fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, si existe conformidad entre ambas partes, podrán recurrir para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, a la mediación o al compromiso previo, o a un arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -T.A.L.- Podrán someterse a lo dispuesto en el VII acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 17 de febrero de 2023, publicada en el DOGV de 21 de marzo de 2023. Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.



Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (T.A.L.).

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

## **CAPITULO II.-**

### **SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 46º- Uniformes-prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional y puesto de trabajo, las prendas que a continuación se detallan:

1. Al personal en secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos o prendas sustitutivas de ellos, de la oportuna consistencia que resulten necesarios tras un uso adecuado de los mismos; también se proporcionará en los puestos de trabajo que lo precisen, gafas de protección, o en su caso, caretas o mascarillas o guante, (homologados para la manipulación de aceituna) o manoplas, que eviten que la actividad produzca daños a los que intervienen en tales procesos productivos.

2. Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, también se facilitarán dos monos o prendas sustitutivas de los mismos, batas y los mandiles necesarios para realizar tareas que exijan su utilización. Cuando se manipulen productos alimenticios serán facilitados cubrecabezas.

3. Todas las prendas mencionadas en el apartado segundo, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asigne y entregue queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

El equipo personal de seguridad que se entrega a los trabajadores será de uso obligatorio, y cada trabajador responderá de su uso y conservación.

Artículo 47º. - Salud laboral.

Se efectuarán reconocimientos médicos a aquellas personas trabajadoras de la empresa que lo soliciten independientemente de los generales.



Por el Servicio de Prevención, de común acuerdo con el Comité de Salud o delegados de Prevención, se determinarán aquellos puestos de trabajo que presenten algún riesgo especial en relación con determinadas aptitudes de las personas trabajadoras que los ocupen o vayan a ocuparlos, para los cuales se requerirá examen médico previo al ingreso al trabajo.

Los reconocimientos médicos generales o específicos, se llevarán a efecto, en cuanto a su contenido y frecuencia, de conformidad con los parámetros que determine el Servicio de Salud de la Empresa.

En todas las empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general, dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de las personas trabajadoras, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y medios preventivos en las máquinas e instalaciones, forma y orden de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros, con las adecuadas instrucciones y enseñanzas sobre esta materia.

En relación con el transporte de mercancías a brazo se estará a la legislación vigente. En el mismo sentido se estará respecto de las tareas de carga y descarga respecto de las embarazadas.

Las personas trabajadoras no permanecerán más de 5 horas ininterrumpidas ante las pantallas del ordenador, pudiéndose reanudar la actividad en las mismas tras una hora de interrupción.

Cuando de común acuerdo entre el Servicio de Prevención, el/la delegado/a o delegados/as de Prevención o, en su caso, el Comité de Salud y la empresa, se fijen objetivos en esta materia se establecerá, en los mismos, el tiempo indispensable para su cumplimiento, el cual será retribuido.

Todas las personas trabajadoras están especialmente obligadas a observar las normas de higiene establecidas en la empresa, tanto las de carácter legal como las contractuales y las emanadas de la dirección de la empresa.

Artículo 48º. - Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, adoptarán medidas de prevención que eviten situaciones de peligro para las personas trabajadoras, a tal fin evaluarán los riesgos de actividad, facilitarán equipos de trabajo, y medios de protección según la legislación vigente. Informará y dará participación a las personas trabajadoras a través de los/las delegados/as de prevención y comité en la forma prevista en las normas.



Las personas trabajadoras están obligadas a utilizar de forma correcta los equipos de protección que les facilita la empresa, en función de la actividad que desempeñen.

#### Formación en Prevención de Riesgos.

Una vez elaborado el Plan de Prevención de Riesgos y determinados los existentes en cada puesto de trabajo e impartida la formación necesaria específica para su prevención, solo se producirá nueva formación cuando se produzca una modificación sustancial en el puesto de trabajo que de origen a nuevos riesgos (cambio de máquinas etc.) Esta formación tendrá una duración anual de seis horas, que se computaran como tiempo de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo que por los servicios de prevención se consideren como de especial y cambiante riesgo, tendrán una formación específica anual de tres horas.

Tales horas de formación serán a cargo de las empresas.

Las empresas, asimismo, concederán cuatro horas anuales retribuidas a los/as delegados/as de prevención para su empleo en cursos de formación específica para el ejercicio de sus cargos, lo que estos acreditarán debidamente.

#### Subcontratación de servicios:

Cuando se subcontraten servicios de la propia actividad con terceras empresas, y estas vayan a realizar su trabajo en el centro de la contratista, se coordinarán sus respectivos planes de prevención, entregándose en los extremos oportunos. Asimismo, entre ellas se facilitará toda la información necesaria respecto de los riesgos existentes o que puedan surgir como consecuencia de la coexistencia de actividades.

## TÍTULO VI

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 49°. - En relación con los derechos sindicales será de aplicación lo que en tales temas disponga la legislación vigente, con las excepciones siguientes:

Los/as delegados/as de personal y vocales del comité de empresa podrán acumular las horas disponibles por el Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de los derechos sindicales, de los otros representantes sindicales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Podrá acumular hasta el 100% del total de las horas disponibles cada mes.



- Sólo serán acumulables las correspondientes a miembros de una central sindical, no pudiendo traspasarse de una central a otra.

- No serán acumulables las horas de los/as delegados/as de personal o vocales, que estos no pudieron ejercer en el mes en cuestión, por hallarse en situación de incapacidad temporal u otra causa.

- No podrán ser acumuladas ni traspasadas las de un mes a otro.

- Será necesario que la persona que cede sus horas sindicales, preste su conformidad respecto de la acumulación, cesando ésta en el momento en el que solicite recobrar su derecho.

- La acumulación no excusa al sujeto ejercitante de ella de justificar el empleo de dichas horas.

Así mismo podrá cada representante sindical acumular su propio crédito horario, previsto en el Estatuto de los Trabajadores, correspondiente a un trimestre, con las siguientes condiciones:

- Que lo comunique a la empresa con 8 días de antelación, cuanto menos, al momento en que tenga lugar la acumulación.

- Que dicha comunicación lo sea por escrito

- Que se justifique el motivo y causa de la acumulación

## TÍTULO VII

### IGUALDAD

#### Artículo 50.-

##### 1º. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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



Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo, en estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que, eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrá establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

## **2º. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

## **3º. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Las organizaciones firmantes del convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo del sector, considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, prestar atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva.

De conformidad con lo dispuesto el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tras la modificación introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, acordando con la representación de los trabajadores., Planes de igualdad en todas aquellas empresas que tengan plantillas de más de 50 personas.



Los Planes de Igualdad serán negociados de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 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.

#### Artículo 51.- Diversidad LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de 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.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del 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, que se aplicará en lo no previsto en esta disposición.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES.

**Primera:** Ambas partes deliberantes, en esta representación, y en la propia de delegados/as de personal, y representantes de las empresas, manifiestan y acuerdan:

- Que las distintas jornadas de trabajo que en la actualidad vienen efectuándose en las empresas tienen el carácter de jornada partida, y por tanto, no se comprende en ellas ningún descanso o interrupción retribuido como trabajo efectivo y considerado como tal.

- Esta jornada se adaptará en cada momento, a la que las normas legales o su interpretación considera como jornada partida, al objeto de que sea y continúe teniendo esta naturaleza y concepto.



- Las empresas junto con los representantes de las personas trabajadoras, mediante los oportunos pactos, establecerán y distribuirán los descansos Inter jornada que estimen oportuno, y que permita mantener la concepción de jornada partida, a fin de que no pierda este carácter.

Los puntos anteriores se entienden sin perjuicio de las facultades de las empresas, mediante el procedimiento legal establecido de modificar jornadas y horarios de acuerdo con las normas vigentes.

**Segunda:** El cómputo y control de las 40 horas semanales, para que se cumpla el total anual, se verificará trimestralmente y en términos de media. También podrá hacerse el cómputo y verificación anualmente.

**Tercera:** Indemnización extraordinaria

Las personas trabajadoras con 10 o más años de antigüedad podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

Si tiene cumplidos los sesenta años: 3.054,28 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y un años: 2.596,11 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y dos años: 2.290,72 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y tres años: 1.985,26 €.

A los sesenta y cuatro años: 1.679,87 €.

A los sesenta y cinco años o en adelante: 1.374,73€.

Teniendo en cuenta la eventualidad y naturaleza de esta indemnización pactada, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

**Cuarta:** Las empresas afectadas por el presente Convenio formalizarán con la pertinente compañía, un seguro individual para cada una de sus personas trabajadoras que cubra una indemnización de 22.324,50 euros, para los casos de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente que se califique como laboral, y en cuantía de 14.883 euros, para el caso de muerte por la misma contingencia.

**Quinta.** Indemnización por muerte natural.

Los/as herederos/as legales de las personas trabajadoras de la empresa que con tres o más años de antigüedad fallezca por causa de muerte natural, tendrán derecho al cobro de una indemnización de 3.075 euros.

**Sexta.** Premio de Permanencia.

Las personas trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa percibirán un premio de permanencia, consistente en treinta días de salario con los complementos de antigüedad y beneficios.



**Séptima.** - Cambio de Mutua Patronal de Accidentes.

Cuando la empresa decida el cambio de Mutua Patronal de Accidentes, o que se asuma por esta la gestión de incapacidad temporal, con carácter previo solicitara informe al respecto al Comité de Empresa y de Salud Laboral.

**Octava:** Se respetará como derecho adquirido ad personam el plus de nocturnidad superior que reciben actualmente las personas trabajadoras que venían desarrollando, con anterioridad a la firma de este Convenio, la jornada nocturna, retribución superior que se mantendrá hasta que por los aumentos de la que se establece con carácter general se iguale con la misma. Esta condición más beneficiosa se respetará a los trabajadores con derecho a la misma si por decisión de la empresa se interrumpiese, por tiempo no superior a un año, la realización de jornada nocturna para una parte de los que la vienen realizando y se volviese posteriormente por ellos. Para la aplicación o modificación de la jornada nocturna se seguirá el trámite previsto en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores o norma legal de aplicación.

**Novena:** La empresa Cándido Miro S.A., en el tema relativo a las vacaciones se regirá por lo convenido con su Comité de Empresa en acuerdo de 17 de octubre de 2008, que establece que las vacaciones, a partir del año 2010, se disfrutaran de la siguiente forma: 14 días de forma ininterrumpida y preferentemente en los meses de verano, y el resto hasta completar los 30 días a convenir de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, comprometiéndose la citada mercantil a abonar al personal de la misma que está adscrito a ella en septiembre de dicho año, a abonarle, por una sola vez y con carácter no consolidable, un premio de 300 euros, con la redacción que se establecerá en documento interior de dicha mercantil.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

Los atrasos que se devenguen por la aplicación del convenio se abonarán por parte de las empresas en el plazo de un mes desde la firma de las tablas salariales que tuvo lugar el 18 de diciembre de 2024.

**DISPOSICIONES FINALES.**

**Primera:** Si durante la vigencia de este convenio fuese derogada la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, aprobada por el O.M. de 26 de febrero de 1974, aquellas materias de esta que actualmente son de aplicación, continuarán siéndolo hasta que fuesen nuevamente reguladas por vía legal o contractual.

Aquellos artículos del presente Convenio que regulen una materia también regulada en la citada Ordenanza supondrán la derogación en este punto de lo dispuesto en la Ordenanza que quedara sustituido por lo previsto en el presente Convenio.



**ANEXOS**

**ANEXO 1 – ARTÍCULO 8: Grupos profesionales – funciones.**

*GRUPOS DE CLASIFICACION.*

<b>GRUPO I</b>	Directores/as
<b>GRUPO II</b>	Técnicos/as superiores - Ingenieros/as técnicos/as - Responsables de departamento - Auditores/as - Responsables cuentas comerciales
<b>GRUPO III</b>	<p><u>NIVEL 1:</u> Ayudante tecnico/a Encargado/a</p> <p><u>NIVEL 2:</u> Jefe/a 1ª</p> <p><u>NIVEL 3:</u> Oficial administrativo/a. Técnico/a calidad/laboratorio.</p> <p><u>NIVEL 4:</u> Auxiliares.</p>
<b>GRUPO IV</b>	MECÁNICOS/AS
	Oficial de 1ª
	Oficial de 2ª
	Oficial de 3ª
<b>GRUPO V</b>	PRODUCCIÓN
	Oficial 1ª
	Oficial 2ª
	Oficial 3ª
	Peón

*GRUPO I.*

**Funciones/responsabilidades:**

Planificar, analizar, coordinar y supervisar las acciones que se van a llevar a cabo dentro de una o varias áreas de trabajo.

Definir estrategias para conseguir los objetivos marcados y obtener la máxima eficiencia. Evaluación y seguimiento de su cumplimiento. Alto grado de autonomía y responsabilidad sobre la unidad de trabajo encomendada.

Toma de decisiones complejas para la consecución de los objetivos de la Compañía.



Definición, coordinación y seguimiento de los objetivos y tareas asignadas a sus equipos de trabajo.

Responsabilidad de gestión, formación y desarrollo de sus equipos.

Se utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas y aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

(Este grupo englobaría todas las direcciones de personal de una o varias fábricas y/o departamentos)

#### CRITERIOS DE ACCESO:

Persona con dilatada experiencia, formación universitaria en Dirección y gestión de equipos y recursos o equivalente.

---

#### *GRUPO II*

---

Son aquellas personas que, en dependencia de la Dirección, cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de sus campos de actuación, siguiendo las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la empresa.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Ordenan, coordinan, supervisan y ejecutan tareas heterogéneas de su área o áreas de actuación.

Sistematizan y proporcionan información de su departamento para la toma de decisiones oportunas.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas, aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CRITERIOS DE ACCESO

Titulación Universitaria, grado superior formación profesional, o conocimientos equivalentes equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.



---

*GRUPO III*

---

Son aquellas personas trabajadoras asignadas a departamentos técnicos o administrativos, que cuentan con un cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de los procedimientos ordinarios en la empresa.

**NIVEL 1 – ENCARGADO/A.**

Es la persona responsable de supervisar, coordinar y optimizar el proceso de producción en una planta o fábrica, asegurando que se cumplan los objetivos de calidad, cantidad, plazos y costos establecidos.

Este puesto requiere habilidades de liderazgo, gestión de equipos y control de procesos.

Es la persona responsable de garantizar que la producción se realice de manera eficiente, segura y conforme a los estándares establecidos.

Además, se asegura de que los recursos sean utilizados de manera efectiva.

***Funciones/responsabilidades:***

Supervisar a los/as operarios/as, asegurando que sigan los procedimientos y normas de trabajo.

Coordinar y liderar el equipo de producción, asignando tareas, motivando a los/as colaboradores/as y promoviendo un ambiente de trabajo seguro.

Identificar necesidades de capacitación y formación para mejorar la eficiencia y habilidades del equipo.

Asegurar que todos los productos sean fabricados según los estándares de calidad definidos.

Implementar medidas correctivas en caso de fallas o desviaciones en la producción.

Evaluar continuamente los procesos de producción, buscando oportunidades para mejorar la eficiencia, reducir desperdicios y optimizar el uso de los recursos.

Implementar prácticas de mejora continua (como el uso de metodologías como Lean, Kaizen, entre otras).



Implementar y supervisar protocolos de seguridad para proteger la integridad de los trabajadores y minimizar accidentes.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas, aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Grado superior formación profesional, o conocimientos equivalentes equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### NIVEL 1: AYUDANTE TÉCNICO.

Un/a Ayudante Técnico es la persona que asiste en diversas tareas técnicas dentro de una empresa o área específica, como la producción, mantenimiento, calidad / investigación, marketing, estudios de mercado, etc.

Bajo la supervisión de el/la superior en el área asignada, su función principal es apoyar a los/as técnicos en el desarrollo y ejecución de tareas especializadas, asegurando que las operaciones se realicen de forma eficiente, precisa y conforme a los procedimientos establecidos.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas, aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Grado superior formación profesional, o conocimientos equivalentes equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### NIVEL 2: JEFE/A 1º

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Impulsan, supervisan, coordinan y evalúan el desarrollo de las funciones otorgadas a su unidad.



Supervisan e impulsan el desarrollo adecuado de las funciones de su grupo, garantizando su normal funcionamiento con criterios de eficiencia y calidad.

Emiten propuestas, informes y efectúan el seguimiento de las actividades de mejora en materia de gestión administrativa y racionalización de los procedimientos.

Dirigen, supervisan y asignan tareas al personal adscrito a su grupo, responsabilizándose de la consecución de objetivos.

Supervisan y resuelven problemas operativos que le plantee el personal adscrito a su unidad.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en grados superiores o conocimientos equivalente equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

#### **NIVEL 3: TÉCNICO CALIDAD – LABORATORIO.**

Un/a Técnico de calidad- laboratorio es la persona encargada de realizar pruebas, análisis y experimentos en un entorno de laboratorio, con el fin de proporcionar datos y resultados que apoyen la investigación, desarrollo o control de calidad de productos o procesos.

Es la persona responsable de ejecutar procedimientos técnicos para recolectar, analizar y registrar datos.

Su labor incluye el uso de herramientas, equipos y técnicas especializadas para realizar análisis de muestras, investigar materiales, y garantizar que los experimentos o pruebas se lleven a cabo de acuerdo con las normativas y estándares de calidad.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Ejecutar procedimientos de laboratorio para realizar pruebas de calidad, seguridad o características de productos.

Preparar y analizar muestras bajo las indicaciones del supervisor o protocolo estándar.



Operar y calibrar equipos de laboratorio.

Mantener y realizar el mantenimiento básico de los equipos de laboratorio para asegurar su correcto funcionamiento.

Asegurarse de que los materiales y reactivos estén en buen estado y adecuadamente almacenados.

Registrar y documentar meticulosamente los resultados de las pruebas y análisis en informes o bases de datos.

Verificar que los resultados obtenidos estén dentro de los estándares de calidad establecidos y realizar análisis de cualquier anomalía.

Cumplir con las normativas de seguridad del laboratorio, utilizando los equipos de protección personal adecuados y siguiendo los procedimientos de seguridad en la manipulación de sustancias peligrosas.

Interpretar los datos obtenidos durante los análisis y contribuir con informes detallados sobre los hallazgos.

Proponer soluciones o sugerir ajustes en los procedimientos si los resultados no cumplen con los parámetros deseados.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas, aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CRITERIOS DE ACCESO:

Formación en grados superiores específico en laboratorio/calidad/química/ o conocimientos equivalentes equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

#### **NIVEL 3 : OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS.**

##### ***Funciones/responsabilidades:***

Realizan tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas con total destreza y dominio.

Realizan tareas de gestión administrativa de cualquier área de la empresa con iniciativa y responsabilidad.



Establecen métodos y procedimientos que aseguren la adecuada prestación de los servicios administrativos a su cargo.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en grados superiores o conocimientos equivalente equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

#### NIVEL 4: AUXILIARES.

##### ***Funciones/responsabilidades:***

Realizan tareas de la atención y recepción telefónica y telemática de la empresa, gestión de correspondencia, recepción de clientes y proveedores, atención primera al personal.

Realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa.

Realizan tareas de archivo y registro de documentación en las diferentes áreas de administración de la empresa.

Asisten y realizan apoyo administrativo básico en las diferentes áreas de la empresa que no requieran tomas de decisiones complejas.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en grados medios o conocimientos equivalente equiparados a su nivel y/o experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.



---

GRUPO IV

---

**OFICIALES MECÁNICOS/AS DE 1ª.**

Es la persona trabajadora con conocimientos de electromecánica con capacidad de diagnóstico de averías y programación de tareas preventivas y posterior realización de la mayoría de las acciones correctivas necesarias, con autonomía y resolución.

***Funciones/responsabilidades:***

Será capaz del arranque, parada y cambios en todas las líneas. Será capaz del montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas, así como cambio de utillaje, ajuste y puesta a punto de maquinaria, preventivos de averías, etc...

Debe tener amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

Puede tener a su cargo personal mecánico.

Tendrá capacidad de formación a personal de producción y mecánicos/as en las tareas asignadas a su área de conocimiento.

Gestionará las tareas de mantenimiento y recambios. Gestionará en GMAO las tareas asignadas de su área.

Tendrá polivalencia en las diferentes áreas de producción, en los momentos necesarios, con el adecuado rendimiento.

Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

**CRITERIOS DE ACCESO**

Formación en grados superiores o conocimientos equivalente equiparados a su nivel.

Experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.



### **OFICIALES MECÁNICOS/AS DE 2ª.**

Es la persona trabajadora con conocimientos mecánicos y/o eléctricos con autonomía para la resolución de tareas correctivas y tareas preventivas asignadas a su área.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Será capaz del arranque, parada y cambios en todas las líneas.

Tendrá capacidad de formación a personal de producción y mecánicos/as, en las tareas asignadas a su área de conocimiento.

Puede tener bajo su supervisión a trabajadores/as oficiales de 3ª.

Gestionará en GMAO las tareas asignadas de su área.

Tendrá capacidad para la lectura de aparatos y verificación de los engrases adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección.

Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### **CRITERIOS DE ACCESO**

Formación en grados medios o conocimientos equivalente equiparados a su nivel.

Experiencia demostrable en puesto similar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### **OFICIALES MECÁNICOS/AS DE 3ª.**

Es la persona trabajadora que con conocimientos mecánicos y/o eléctricos asiste a los mecánicos/as de mayores categorías en sus tareas de mayor complejidad.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Realizará cambios de formato de línea de producción, así como tareas de mantenimiento preventivo y correctivo sencillas.

Gestionará e imputará las tareas asignadas a través de GMAO.

Realizará tareas de mejora y mantenimiento de infraestructuras.



Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en grados medios o conocimientos equivalente equiparados a su nivel.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

---

### GRUPO V

---

### OFICIAL 1ª

Es la persona responsable de manera autónoma del funcionamiento y puesta en marcha de todas las máquinas y puestos de trabajo, con especialización y adecuado rendimiento.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Efectuará el mantenimiento preventivo básico de la maquinaria, cambios de utillaje, ajuste y puesta de la maquinaria. En ningún caso asumirá tareas de mantenimiento correctivo.

Realizará formación a operarios/as del manejo y funcionamiento de las máquinas asignadas a su área de conocimiento.

Reportará información e incidencias de la producción a su responsable directo.

Propondrá iniciativas para la mejora de la producción dentro de su área.

Tienen la responsabilidad de que su puesto de trabajo se encuentre dentro de los parámetros de orden y limpieza marcados por la Empresa.

Es la persona responsable de que la producción salga en cantidad y calidad dentro de las instrucciones y órdenes de fabricación establecidas por la Empresa.

Gestionará las tareas asignadas a su área, tiempos y los materiales utilizados, a través del sistema de captación automática de datos.



Tendrá polivalencia en las diferentes máquinas de producción y/o en la gestión de personal a su cargo, con el adecuado rendimiento.

Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Experiencia demostrable en el puesto con el manejo de más de una máquina con el adecuado rendimiento.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### OFICIAL 2ª

Es la persona responsable de manera autónoma, del funcionamiento y puesta en marcha de 3 o más máquinas de producción o puestos de trabajo.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Efectuará el mantenimiento preventivo básico de la maquinaria. En ningún caso asumirá tareas de mantenimiento correctivo.

Asegurará que la producción sale en cantidad, calidad y forma adecuada.

Tendrá polivalencia en las diferentes máquinas de producción o puestos de trabajo, con el adecuado rendimiento.

Tendrán la responsabilidad de que su puesto de trabajo se encuentre dentro de los parámetros de orden y limpieza marcados por la Empresa.

Realizará formación de operarios/as del manejo y funcionamiento de las máquinas adscritas a su conocimiento.

Se responsabilizará de la ejecución correcta de órdenes y procedimientos de trabajo.

Reportara información e incidencias sobre la producción a su superior directo.

Propondrá iniciativas para la mejora de la producción dentro de su área.

Gestionará las tareas asignadas a su área, tiempos y los materiales utilizados a través del sistema de captación automática de datos.



También se incluyen en este grupo las personas trabajadoras, que además del manejo de las carretillas elevadoras con uso de PDAs o escáneres, tienen la responsabilidad de realizar las tareas administrativas especializadas, así como tareas de gestión informática imprescindibles para garantizar registro, supervisión y control de los movimientos de almacenes y procesos.

Utilizarán las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Experiencia demostrable en el puesto con el manejo de más de una máquina con el adecuado rendimiento.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### OFICIAL 3ª

Es la persona responsable de manera autónoma del funcionamiento de una máquina o puesto de trabajo, haciéndose cargo de la puesta en marcha.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Asegurará que la producción sale en cantidad, calidad y forma adecuada.

Tendrá la responsabilidad de que su puesto de trabajo se encuentre dentro de los parámetros de orden y limpieza marcados por la Empresa.

Realizará correctamente las instrucciones de las órdenes y procedimientos de trabajo. Dentro de este grupo se incluirán las personas trabajadoras que desempeñen tareas de movimientos de mercancía con carretillas elevadoras y asignaciones de órdenes de trabajo desde PDAs o escáneres.

Reportará la información e incidencias sobre la producción a su superior directo.

Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.



### CRITERIOS DE ACCESO

Formación en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente a su nivel.

Experiencia demostrable en el puesto.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.

### PEÓN

Estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas en cualquiera de las áreas de la empresa, que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que sólo necesitan la formación específica para el puesto y un corto período de adaptación.

#### ***Funciones/responsabilidades:***

Tienen la responsabilidad de que su puesto de trabajo se encuentre dentro de los parámetros de orden y limpieza marcados por la Empresa.

En esta categoría profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas manuales efectuadas bajo las órdenes y como apoyo de otra persona de las categorías superiores.
- Tareas generales de limpieza de infraestructura.
- Período de formación en máquina, con un máximo de tres meses.

Utilizará las técnicas y utensilios (EPIs) adecuados para el desarrollo de las tareas aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE ACCESO

Formación básica o conocimientos y experiencia de las tareas a desarrollar.

Promoción profesional interna: priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, siempre y cuando se cumplan los requisitos para poder hacerlo.



**ANEXO 2 – ARTÍCULO 8: Tabla de equivalencias.**

**ACTUALES // NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES**

Director técnico	Grupo I
Subdirector técnico	Grupo II
Técnicos	Grupo II
Ayudante técnico	Grupo III – Nivel 1
Maestro cocedor	ELIMINAR
Adm. – jefe de primera	Grupo III – Nivel 2
Adm. – jefe de segunda	Grupo III – Nivel 3
Adm. – Oficial de primera	Grupo III – Nivel 3
Adm. – Oficial de segunda	Grupo III – Nivel 3
Adm. – Auxiliar de primera	Grupo III – Nivel 4
Adm. – Auxiliar de segunda	Grupo III – Nivel 4
Contrato formativo	ELIMINAR
Encargados	Grupo III – Nivel 1
Capataces	ELIMINAR
Listeros-Almacenes	ELIMINAR
Guarda conserje	ELIMINAR
Ordenanza-Portero	ELIMINAR
Telefonista	ELIMINAR
Botones 16 y 17 años	ELIMINAR
Limpiador/ra	ELIMINAR



Maestro – tonelero ELIMINAR

Herrero o mecánico ELIMINAR

Chofer camión ELIMINAR

Chofer turismo ELIMINAR

Maestro carpintero ELIMINAR

Albañil ELIMINAR

Oficial 1ª / Mecánico **este grupo profesional se separa en dos, uno para producción y otro para mecánicos:**

Oficial 1ª Producción Grupo V Oficial de 1ª  
Mecánico Grupo IV Oficial de 1ª

Oficial 2ª / Ayte. Mecánico **este grupo profesional se separa en dos, uno para producción y otro para mecánicos:**

Oficial 2ª Producción Grupo V Oficial de 2ª  
Ayte. Mecánico Grupo IV Oficial de 2ª

Oficial 3ª / Peón especializado **este grupo profesional se separa en dos, uno para producción y otro para mecánicos:**

Oficial 3ª Producción Grupo V Oficial de 3ª  
Peón especializado Grupo IV Oficial de 3ª

Tapadores-carreros ELIMINAR

Peón ordinario GRUPO V

Contrato formativo ELIMINAR



**ANEXO 3 – ARTÍCULO 25: Tablas salariales.**

		DEL 01/04/2024 AL 31/03/2025 (SUBIDA 3%)	DEL 01/04/2025 AL 31/03/2026 (SUBIDA 3%)	DEL 01/04/2026 AL 31/03/2027 (SUBIDA 3%)
<b>GRUPO I</b>	Directores/as	1.357,69 €	1.398,43 €	1.440,38 €
<b>GRUPO II</b>	Técnicos/as superiores - Ingenieros técnicos - Responsables de departamento - Auditores/as - Responsables de cuentas comerciales	1.357,69 €	1.398,43 €	1.440,38 €
<b>GRUPO III</b>	Nivel 1: Jefe/a 1ª - Ayudante técnico/a// Encargado/a.	1.184,92 €	1.220,47 €	1.257,08 €
	Nivel 2: Jefe de primera.	1.179,77 €	1.215,17 €	1.251,62 €
	Nivel 3: Oficial administrativo/a// Técnico/a calidad/laboratorio.	1.072,44 €	1.104,61 €	1.137,75 €
	Nivel 4: Auxiliares.	887,93 €	914,57 €	942,01 €
<b>GRUPO IV</b>	<b>MECÁNICOS/AS</b>			
	Oficial de 1ª:	33,81 €	34,83 €	35,87 €
	Oficial de 2ª:	32,77 €	33,76 €	34,77 €
	Oficial de 3ª:	31,78 €	32,73 €	33,71 €
<b>GRUPO V</b>	<b>PRODUCCIÓN:</b>			
	Oficial de 1ª:	33,81 €	34,83 €	35,87 €
	Oficial de 2ª:	32,77 €	33,76 €	34,77 €
	Oficial de 3ª:	31,78 €	32,73 €	33,71 €
	Peón:	29,60 €	30,49 €	31,40 €
<b>PREMIOS:</b>	<i>A TODO EL PERSONAL - EUROS/MES</i>	128,05 €	131,89 €	135,85 €
<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<i>A TODO EL PERSONAL - EUROS/HORA</i>	0,34 €	0,35 €	0,36 €