SECCIÓN QUINTA

Núm. 7538

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO
CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Agrar Semillas, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Agrar Semillas, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Agrar Semillas, S.A., para los años 2020 al 2026 (código de convenio 50000032011982), suscrito el día 17 de mayo de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 20 de mayo, requerida subsanación y presentada esta con fecha 17 de octubre de 2022, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 25 de octubre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1.º *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Agrar Semillas, S.A.U. y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Quedan excluidas las relaciones comprendidas en los artículos 1.3 y 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación a cualesquiera centros de trabajo de la empresa Agrar Semillas, S.A.U., sitos en la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad y Derecho supletorio.*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Se respetarán las condiciones que vengan implantadas por disposición legal o cuando resulten más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente.

Art. 4.º *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

La duración del presente convenio será de seis años (6), siendo pues su vigencia desde el día 1 de julio de 2020 hasta el día 30 de junio de 2026, entrando en vigor al día siguiente de su publicación oficial.

No obstante, el régimen de retribuciones pactado será de aplicación retroactivamente desde el día 1 de julio de 2020.

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática a la finalización de su vigencia, debiendo dar inicio a la negociación del nuevo texto convencional. En tanto en cuanto no entre en vigor el próximo convenio se prorrogará la vigencia propia del actual en todo su contenido.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*

Para la interpretación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de las normas contenidas en el presente convenio colectivo, se crea una comisión mixta, de naturaleza paritaria, formada ambas partes por el mismo número de miembros, estableciendo como máximo el número de representantes legales de los trabajadores existente en cada momento (designados por acuerdo mayoritario de la plantilla con derecho a sufragio activo en las elecciones sindicales en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente convenio) y por parte de la empresa serán designados por la misma. Tanto el Presidente como el Secretario, serán elegidos por ambas partes de entre los miembros de la Comisión Paritaria.

La comisión mixta adoptará los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aún en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo. Igualmente, las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos en los términos establecidos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores. La solicitud de intervención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, en reconocimiento a la tutela judicial efectiva que le asista.

Las consultas o reclamaciones se dirigirán por escrito y por duplicado a las representaciones social y de la empresa, debiéndose convocar la Comisión dentro de los diez días naturales siguientes a recibirse la consulta, debiendo dar respuesta al tema planteado de los cinco días naturales siguientes a la reunión.

La Comisión queda domiciliada en Agrar Semillas, S.A.U., carretera de Cogullada, s/n, 50014 Zaragoza, de acuerdo con las normas legales vigentes en la materia.

La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación de los trabajadores señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la comisión mixta Paritaria del presente convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días naturales para pronunciarse.

La Comisión se pronunciará por resolución motivada en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento con referencia a los hechos que lo motivan. Cuando la intervención de la comisión mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 81.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos a los acuerdos de solución autónoma de conflictos que resulten de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 6.º *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

Dicha facultad comprende, entre otras, la exigencia de la actividad y del rendimiento establecido; la fijación de los objetivos de la actividad de la empresa; la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo; la determinación de las tareas a realizar por cada trabajador o puesto de trabajo; la realización de las modificaciones precisas en los métodos de trabajo y en la propia organización de dicho trabajo; y la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a necesidades técnicas o de organización, o del mejor aprovechamiento de las aptitudes del personal en plantilla.

La movilidad geográfica justificada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, se ajustará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Dichos grupos profesionales (anexo número 1 del presente convenio) comprenderán las funciones que a título ilustrativo se definen. Son los siguientes:

1) Director/a de Departamento: es quien, a las órdenes de un director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del departamento a su cargo.

2) Jefe/a de Departamento: es quien, bajo las órdenes del director/a de Departamento, dirige los trabajos de una o varias secciones, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas y ejecutarlas para la adecuada organización de la sección a su cargo, con autoridad directa sobre el personal a sus órdenes.

3) Responsable técnico/a: es quien, a las órdenes de un/a superior, dirige y supervisa el trabajo encomendado a un grupo de trabajadores/as, con autoridad directa sobre el personal a su cargo.

Planifica, organiza, dirige y supervisa las operaciones necesarias para la producción y multiplicación de semillas.

4) Oficial/a de primera: es el empleado/a que, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos del puesto de trabajo que ocupa, realiza trabajos que requieran un mínimo de iniciativa, siendo responsables de su inspección, revisión o dirección. Indica al personal a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, siendo responsable de la disciplina de su sección.

5) Oficial/a de segunda: son empleados/as que realizan trabajos concretos administrativos o técnicos, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a Jefe/a u Oficial/a de primera, si lo hubiera.

6) Oficial/a de tercera: son empleados/as que realizan trabajos concretos administrativos o técnicos, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a Jefe/a u Oficial/a de primera, si lo hubiera.

7) Auxiliar: es el empleado/a que aportando una experiencia o formación en el ámbito administrativo o técnico, les posibilita realizar trabajos administrativos o técnicos de nivel medio de complejidad y responsabilidad, generalmente supervisados, y que deben ejercitar una iniciativa restringida.

8) Obrero/a no especialista: es el empleado/a que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

Art. 8.º *Registro de personal.*

La empresa entregará a la representación de los trabajadores en el mes de julio de cada año la relación de la plantilla de personal actualizada.

Art. 9.º *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

Art. 10.º *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, si lo hubiere, durante el cual cualquiera de las partes podrá desistir o rescindir el contrato sin preaviso ni derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder de seis (6) meses para técnicos/as titulados/as ni de dos (2) para los demás trabajadores/as.

No existirá período de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre la empresa y el personal contratado fuera igual o inferior a la duración máxima del período de prueba antes expuesto, este quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia establecido para cada caso.

Art. 11.º *Preavisos y ceses.*

Superado el período de prueba, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de un (1) mes.

En el supuesto de que no se respetase el plazo de preaviso antes expuesto, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al preaviso no comunicado.

El preaviso deberá ser ejercitado por escrito, quedando obligada la empresa a suscribir el acuse de recibo.

Art. 12.º *Personal fijo(s) discontinuo(2).*

Se utilizará el contrato fijo(s) discontinuo(s) para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, que no se repitan en fechas ciertas.

Los criterios para la incorporación de este tipo de personal serán determinados por la empresa, en atención a las aptitudes, titulación y contenido de la prestación a realizar.

En el contrato de trabajo a formalizar por escrito, deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se establecen cinco bolsas de trabajo en razón del área y la especialización del trabajo a realizar. A saber: fábrica, laboratorio, producción, comercial y administración. El censo de cada una de ellas será elaborado anualmente para cada centro de trabajo.

El personal fijo discontinuo podrá estar incorporado en una o en varias de las bolsas ya descritas.

El llamamiento del personal fijo discontinuo deberá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en cada área de trabajo, debiendo efectuarse dentro de cada grupo profesional, por orden sucesivo de antigüedad en nómina. Si la antigüedad reflejada en nómina diese como resultado una igualdad en el tiempo, la empresa procederá a realizar dicho llamamiento comenzando por orden alfabético, con respecto al primer apellido en el año 2022, e invirtiendo sucesivamente el orden en los años siguientes de forma rotativa.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se llevará a cabo con una antelación mínima de quince días a la reanudación de cada ciclo de actividad, mediante correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite fehacientemente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere. A tal efecto los trabajadores fijos-discontinuos quedan obligados a notificar a la empresa cualquier cambio que impida el llamamiento del que conozca la empresa, no siendo imputable a ésta la imposibilidad de efectuar el llamamiento.

En el plazo de cinco días desde la recepción de la notificación de llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento del mismo, perdiendo en este último caso la condición de fijo(s) discontinuo(s), asimilándose a la baja voluntaria en la empresa.

Igualmente el trabajador fijo(s) discontinuo(s) que haya sido llamado de conformidad con lo dispuesto anteriormente y no se incorpore a la empresa en el momento fijado tras la aceptación comunicada, perderá la condición de fijo(s) discontinuo(s) asimilándose tal circunstancia a la baja en la empresa.

En los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, la pérdida de la condición de fijo discontinuo se producirá en todas las bolsas en las que el trabajador o trabajadora pudiera estar incluido.

La falta de incorporación al llamamiento, tras su aceptación, no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente, cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, en período de descanso por maternidad, por paternidad, en caso de matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determina en el presente convenio, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Una vez aceptado el llamamiento, quedará en suspenso el llamamiento del mismo trabajador o trabajadora en relación a cualesquiera otras bolsas en las que pudiera estar incluido.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos-discontinuos que no hayan sido llamados para el desempeño de idénticas funciones a las desarrolladas por aquéllos.

No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa trabajadores contratados con carácter temporal para el desempeño de idénticas funciones a las desarrolladas por aquéllos.

La interrupción de la actividad laboral de los trabajadores fijos-discontinuos se realizará por orden al establecido para el llamamiento, garantizando la equidad del tiempo trabajado entre los compañeros de un mismo departamento.

Se elaborará anualmente un censo en el que para cada área quedarán incluidos los trabajadores fijos-discontinuos a los efectos de observar debidamente el orden de llamamiento y de interrupción de la actividad laboral. Para constancia de los trabajadores fijos-discontinuos en el tablón de anuncios de la empresa se irá situando la relación de trabajadores llamados en cada momento, a los efectos de poder comprobar que se respeta el orden de llamamiento acordado.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia conforme al orden de llamamiento para ocupar vacantes que se puedan producir en cada una de las áreas ya expuestas dentro de su grupo profesional de carácter fijo y continuo.

Art. 13.º *Jubilación anticipada y parcial.*

Ambas partes acuerdan que toda persona afectada por el presente convenio pueda jubilarse anticipadamente siempre que se cumplan los requisitos que establezca la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de jubilación parcial, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento, la empresa se obliga a aceptar la solicitud del trabajador o trabajadora, suscribiendo al efecto el correspondiente contrato de relevo.

Art. 14.º *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

En relación con esta materia, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto legislativo 28/2020, de 22 de septiembre (actual Ley 10/2021, de 9 de julio).

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Art. 15.º *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.790 horas anuales. Si por imperativo legal se produce una reducción de jornada, se estará a lo que se disponga legalmente.

Dada la especial actividad de la empresa, la misma se reserva la facultad de flexibilizar la jornada de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción

y a tenor de lo establecido en el presente convenio colectivo y en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Toda reducción de jornada establecida por cualquier disposición legal sobre la señalada en el párrafo 1.º, no implicará merma alguna en el descanso reglamentario concedido en la jornada semanal.

La duración de la jornada diaria será la que resulte de alcanzar la de cuarenta (40) horas a la semana, de lunes a viernes.

En caso de jornada continuada de ocho (8) horas se establece un descanso retribuido de veinte (20) minutos.

Art. 16.º *Calendario laboral.*

Una vez publicado el calendario laboral oficial en el boletín correspondiente, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores/as, señalará el calendario oficial para el año siguiente.

Además de los días festivos fijados en el calendario laboral oficialmente publicado, la empresa añade tres (3) días festivos que se fijarán en el momento de establecerse el calendario.

Art. 17.º *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

La empresa mantendrá una política de mínima realización de horas extraordinarias, estándose en todo momento a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente manera:

1) Incremento del 25% sobre la hora ordinaria en los períodos de recepción y secadero de cosecha de maíz (1 de septiembre a 30 de noviembre) y de recepción y secadero de cosecha de colza (10 de junio a 10 de julio), compensándose, además, con cuatro (4) horas de descanso por cada ocho (8) horas extras realizadas, exclusivamente durante los períodos indicados. En estos y para el personal de fábrica, se acuerda la obligatoriedad de cubrir las necesidades de la empresa en las actividades referidas a maíz y colza, por lo que en caso de requerirse la realización de horas en sábado, los trabajadores/as deberán realizarlas, siempre que se les comunique con una antelación mínima de siete (7) días.

2) Incremento del 50% sobre la hora ordinaria para las realizadas en domingos y festivos, o bien un recargo del 25% y cuatro (4) horas de descanso por cada ocho (8) horas extras realizadas, a elección de los trabajadores/as, durante los mismos períodos indicados anteriormente.

Los períodos citados en el número 1) de este artículo son orientativos. Si por circunstancias ajenas a la empresa, que se citan a título enunciativo y no exhaustivo, tales como climatología, la asunción de nuevos cultivos o la ruptura del plan de producción, tuvieran que ser modificados, su ampliación será facultad de la empresa.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en cada momento, al establecido por las disposiciones legales aplicables, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, cuya realización resulta obligada con la salvedad antes expuesta.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Art. 18.º *Vacaciones.*

Los trabajadores/as comprendidos/as en el presente convenio disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

1) Tendrán una duración de veinticuatro (24) días laborables, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador/a, a disfrutar dentro del correspondiente año natural.

2) Las vacaciones se disfrutarán en la época en que de común acuerdo fijen el trabajador/a y la empresa.

Durante el primer trimestre de cada año, la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, fijará los períodos de vacaciones que habrá de disfrutar el personal en plantilla.

En el caso de no producirse acuerdo en cuanto a la época del disfrute de las vacaciones, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con lo establecido en la Ley.

3) Es propósito de las partes que, como regla general, todo el personal de plantilla disfrute sus vacaciones en época estival, garantizándose, dadas las limitaciones

y necesidades derivadas del proceso productivo, el disfrute de al menos quince (15) días naturales comprendidos entre el 21 de junio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

Las vacaciones podrán disfrutarse en otro período, o incluso fraccionarse en dos períodos distintos, previa petición del trabajador/a, la cual será atendida en función de las necesidades del servicio. El todo caso, salvo voluntad de la persona trabajadora en otro sentido, uno de los dos períodos será durante la época estival con la duración que se determine, nunca inferior a quince (15) días naturales.

4) Cuando un trabajador/a cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado, al igual que aquéllos/as que se hayan incorporado a la empresa dentro del año en que se disfruten.

5) En cada uno de los departamentos que a continuación se relacionan, se establece un período de temporada baja de tres (3) meses:

—Fábrica (incluyendo Administración de fábrica y Laboratorio): entre el 10 de marzo y el 10 de junio.

—Comercial y Administración de comercial: meses de julio, octubre y noviembre.

—Administración de Logística: mes de mayo, de 15 de enero a 15 de febrero, y de 15 de septiembre a 15 de octubre.

—Producción y Administración de producción: meses de noviembre, enero y febrero.

—Administración general: meses de febrero, marzo y abril.

—Calidad-QHSE: meses de enero, febrero y junio.

En el supuesto de que las vacaciones se disfruten en dichos períodos, se añadirá un día más de vacaciones por cada cinco (5) días laborables disfrutados de manera consecutiva e ininterrumpida dentro del período de temporada baja.

Se entiende por manera consecutiva cinco (5) días laborables seguidos, sin contar sábados, domingos ni festivos que pudiera haber en medio del disfrute de estos permisos.

6) El disfrute de vacaciones, salvo las comprendidas dentro del período estival antes determinado (21 de junio al 31 de agosto), se realizará por períodos mínimos de siete (7) días naturales continuados (de lunes a domingo).

7) Se podrán solicitar días sueltos de vacaciones, por ajuste de jornada derivada de flexibilidad, por ajuste de jornada anual y/o por asuntos particulares, siempre de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as.

8) El trabajador/a deberá rellenar una solicitud de vacaciones con un mínimo de una semana de antelación.

Art. 19.º *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince (15) días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, a contar del día laborable en que acontezca el citado evento.

2. Cuatro (4) días por defunción de padres, cónyuge e hijos/as, y dos (2) días por defunción de abuelos, nietos/as, hermanos/as y cuñados/as de la persona trabajadora, a contar del día laborable en que acontezca tal circunstancia.

3. Dos (2) días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar del día laborable en que acontezcan tales hechos.

A efectos explicativos, los parientes incluidos en este apartado son tanto los del propio trabajador/a como los de su cónyuge o pareja de hecho registrada como tal.

En los supuestos contemplados en los números 2 y 3 del presente artículo, si se precisa desplazarse a provincia distinta de la de residencia del trabajador/a, los plazos citados se aumentarán en dos (2) días.

4. Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En el caso de que el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibe indemnización, el importe de la misma será descontado del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

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

8. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la concreción horaria y determinación de este permiso y reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del mismo texto legal.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, el trabajador/a deberá presentar los documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención y disfrute de tales permisos.

Todos los permisos retribuidos del presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal, de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación.

Art. 20.º *Permisos no retribuidos*

1. En el supuesto de que por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, el responsable de personal dará las máximas facilidades para que las horas perdidas por tal causa sean recuperadas o para que el trabajador/a pueda cambiar el turno.

2. Los trabajadores/as, previo aviso con cinco (5) días de antelación y justificación del hecho motivador, podrán ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres (3) días al año, o el equivalente en días de trabajo que corresponda.

A los efectos de su concesión se tendrán en cuenta las necesidades de prestación de servicio y organización de la empresa.

Las horas o los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por el trabajador/a y la empresa por cualquiera de ellas. De no alcanzarse un acuerdo, se entenderá que se opta por la recuperación de las horas o días disfrutados.

3. La empresa procurará dar facilidades a los miembros de su plantilla para que pueda asistir a clases y cursillos, una vez justificada su matriculación en cualquier centro oficial, en las mismas circunstancias establecidas en el n.º 1 de este artículo.

El trabajador/a podrá solicitar permiso para acudir a exámenes, con un máximo de dos (2) convocatorias por asignatura y curso académico o escolar cuando realice estudios para la obtención de un título oficial. A estos efectos, el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de cinco (5) días y justificar debidamente tales circunstancias. A los efectos de su concesión, se tendrán en cuenta las necesidades de prestación de servicio y organización de la empresa. Las horas o días que se disfruten con tal motivo lo serán a cambio de su recuperación o a cuenta de vacaciones, optándose por una u otra de común acuerdo del trabajador/a y la empresa. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, se entenderá que se opta por la recuperación de los días u horas disfrutadas.

4. El personal fijo que lleve al servicio de la empresa más de dos años podrá solicitar un permiso no retribuido por causa de situaciones familiares de carácter grave.

Dicho permiso no retribuido tendrá una duración máxima de hasta dos (2) meses, siendo potestativa para la empresa su concesión a la vista de las razones alegadas por el trabajador/a y de su posibilidad desde el punto de vista del trabajo.

No podrá volverse a solicitar este permiso hasta que no hayan transcurrido dos (2) años como mínimo, a contar de la fecha de terminación del anterior permiso.

En todos los casos de este artículo, la solicitud por escrito de los permisos será dirigida por el trabajador/a a su jefe de sección, que la hará llegar al Jefe de Personal, el cual dispondrá de un plazo de tres días, a contar del siguiente al recibo de la solicitud, para comunicar al solicitante la aprobación o denegación del permiso solicitado.

Art. 21.º *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

A. Excedencias.

1. *Excedencia voluntaria*. Los trabajadores/as con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de excedencia voluntaria será presentada al menos con treinta días de antelación a la fecha de inicio prevista. Igualmente deberá ser solicitado por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su período de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición en el plazo de quince (15) a partir del siguiente al de la solicitud de reingreso. Si el trabajador/a en situación de excedencia no solicita el reingreso en el plazo establecido, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

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 produjeran en la empresa.

2. *Excedencia especial.*

En el supuesto de fallecimiento de hijo/a o del cónyuge o pareja de hecho, y siempre que existan hijos/as menores de 12 años de edad, los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de tres (3) meses, tras el disfrute de las licencias que le correspondan. Deberá ser solicitada por escrito a la empresa mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

3. *Excedencia para cuidado de hijos/as*. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La solicitud de excedencia y la de reincorporación, que será automática, deberán realizarse con una antelación de al menos treinta días (30) a la fecha de inicio o de reingreso. En ambos casos, la empresa deberá dar contestación por escrito en el plazo de quince días.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un derecho de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, con reincorporación inmediata a la empresa, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

A efectos ilustrativos, los familiares incluidos en este apartado son tanto los del propio trabajador/a como los de su cónyuge o pareja legal, esto es, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.

Para las excedencias contempladas en este punto 3), su período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

B. Cuidado del lactante.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores/as, para cuidado de un/a lactante menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del este permiso corresponderá a quien ejerza este derecho, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con quince (15) días de antelación tanto la fecha de inicio como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se podrán unir vacaciones al período de baja por nacimiento de hijo, siempre y cuando así sea solicitado por el personal afectado.

En los casos contemplados en este artículo, el personal podrá disfrutarlos acumulando las horas a días completos y convertirlos en once (11) días laborables, y sumarlos al período de baja por nacimiento y/o vacaciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

C. Suspensión del contrato por nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce (12) meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En lo no regulado en el presente artículo en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, se estará a lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual remisión se realiza para la suspensión derivada de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

D. Adaptaciones relativas a la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán atender a los derechos de conciliación de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, los trabajadores/as tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que tales hijos o hijas cumplan doce (12) años.

Ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta (30) días. Finalizado éste, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando en este último caso las razones en las que se basa su decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

E. Reducción de jornada.

1. Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de doce (12) años o a persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria y dentro de su jornada ordinaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado durante la hospitalización o tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud u organismo administrativo competente de la CC.AA. correspondiente y, como máximo hasta que el hijo o la persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés (23) años. El cumplimiento de la edad de dieciocho (18) años por el hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

3. Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán igual derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, en los términos establecidos en el presente artículo.

Igual derecho tienen a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación de su horario o mediante la aplicación de un horario más flexible, incluida la posibilidad de realizar el trabajo, total o parcialmente, a distancia en los términos a los que se llegue por acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados.

4. En todos los supuestos de reducción de jornada, el trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito a la empresa, con quince (15) días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará dicha reducción.

Cuando dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 22.º *Registro de jornada.*

La empresa, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, tiene implantado un sistema de registro diario de jornada por reconocimiento de huella digital y mediante aplicación en dispositivos propiedad de la empresa. Tales sistemas serán susceptibles de ser adaptados por necesidades de la empresa.

El sistema de registro diario de jornada establecido, que en todo caso deberá respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen, es de aplicación a todos los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito del presente convenio. Su cumplimentación tiene, por lo tanto, carácter de deber laboral para toda la plantilla.

CAPÍTULO IV

Condiciones salariales

Art. 23.º *Incremento salarial.*

Se pacta para los años de vigencia del presente convenio un incremento salarial equivalente al índice de precios al consumo interanual a 30 de junio del año correspondiente, publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que pudiera llegar a sustituirle.

En cualquier caso, se garantiza un mínimo incremento salarial del 1% y hasta un máximo del 5% para el caso de que el IPC interanual o índice que lo sustituya no alcance aquel mínimo o supere dicho porcentaje máximo pactado.

El incremento se aplicará por los períodos anuales comprendidos entre el uno de julio del año correspondiente y hasta el 30 de junio del año inmediatamente siguiente, iniciándose el uno de julio de 2020. La empresa procederá dentro de los tres meses inmediatamente siguientes al de junio a la correspondiente regularización, salvo la primera a efectuar por la parte del año 2020 y la del año 2021 que se llevará a cabo

dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el correspondiente boletín oficial.

Tales subidas salariales se aplicarán sobre los conceptos salariales totales en bruto.

Art. 24.º *Conceptos retributivos.*

El régimen retributivo pactado en el presente convenio se estructura de la siguiente forma:

—Salario base.

—Complementos: salarial, personales y de puesto de trabajo.

—Gratificaciones extraordinarias.

Art. 25.º *Salario base y complementos.*

1. Salario base es el que se fija como importe de la retribución primaria y se determina para cada categoría profesional en las tablas salariales.

2. Complemento salarial es el que se corresponde a la categoría profesional del trabajador/a.

3. Complementos personales son la antigüedad y el complemento personal.

En relación con el complemento de antigüedad por años de servicio, para aquellos miembros de la plantilla que no hayan consolidado dicha antigüedad en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, serán de aplicación las siguientes reglas:

—Los trabajadores/as generarán derecho a la percepción de este complemento transcurrido un año desde su incorporación a la empresa con la condición de trabajador/a indefinido/a, o desde su ingreso en la empresa con contrato de relevo.

—El importe del complemento constituye una cantidad fija de doscientos (200) euros por año de servicio, de manera no acumulativa, y hasta un máximo de cinco (5) anualidades, de forma tal que el total a percibir una vez transcurridos dichos cinco años ascenderá a la cantidad de 1.000 euros (200 euros x 5 años de prestación de servicios).

—Las cantidades a percibir por este complemento se adicionarán a las que el trabajador/a viniere percibiendo, estando sujetas a revalorización conforme a lo dispuesto en el artículo 24.º del presente convenio colectivo.

4. Complementos de puesto de trabajo son el de nocturnidad y el de conductor de camión.

Nocturnidad: para compensar el mayor esfuerzo de este turno, el salario base y el complemento de antigüedad se incrementará con un plus del 30% del importe de ambos conceptos, por hora nocturna trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Conductor de camión: el trabajador/a que, habiendo recibido las oportunas órdenes del responsable de fábrica, hiciera uso de un camión propiedad de la empresa, será retribuido con un plus de 100 euros mensuales. Dicha retribución procederá exclusivamente si en el mes correspondiente se ha realizado tal uso.

El trabajador/a deberá estar en posesión de los permisos y autorizaciones exigidos por la legislación para el uso de tales vehículos.

Art. 26.º *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Gratificaciones de verano y navidad. Serán satisfechas cada una de ellas a razón de treinta (30) días de retribución. Su devengo será anual, y serán satisfechas durante los meses de julio y diciembre.

2. Gratificación de primavera. Se abonará esta gratificación, equivalente a treinta (30) días de retribución, durante el mes de marzo de cada año.

3. En los casos de antigüedad en la empresa inferior a un año, las citadas gratificaciones extraordinarias se satisfarán proporcionalmente al tiempo que lleven los trabajadores/as prestando sus servicios en la misma, desde el ingreso a fin de diciembre.

Art. 27.º *Compensación y absorción de futuras mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este convenio son absorbibles hasta donde alcance, por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 28.º *Primas.*

Queda establecido un sistema de primas variables, según en todos los casos por los resultados de la campaña anterior, y cuyos criterios de aplicación por departamentos se expone a continuación.

1) Fábrica, incluyendo laboratorio y logística: comportamiento (200 euros), ausencia de absentismo (200 euros) y disponibilidad ante necesidades de la empresa (de 200 euros a 600 euros).

Esta prima se devengará en el ejercicio financiero anterior y será satisfecha en el mes de noviembre de cada año.

2) Administración, ya sea general, de producción, de fábrica, o del área comercial: según los objetivos específicos de cada departamento (600 euros).

Esta prima se devengará en el ejercicio financiero anterior y será satisfecha en el mes de noviembre de cada año.

3) Comercial. Se establecen para este departamento dos tipos de primas:

—Una prima cuantitativa, en relación con el período enero-julio del año en curso, y que será satisfecha en el mes de septiembre de cada año.

—Una prima cualitativa, en relación con el período julio-diciembre del año anterior, y que será satisfecha en el mes de abril de cada año.

4) Dirección. Se establecen dos tipos de primas:

—Prima por objetivos personales MAS SEEDS I, cuyo período de devengo será cada campaña en curso y que será satisfecha en el mes de agosto de cada año.

—Prima por objetivos personales MAS SEEDS II, que se devengará tras el análisis de la campaña pasada, y que será satisfecha en el mes de noviembre de cada año.

La determinación de los criterios para la efectividad de todas estas primas y su ponderación en cuanto al cumplimiento de aquellos corresponde al responsable de cada departamento, excepto para las de dirección, que corresponderá a los responsables de la Matriz MAS SEEDS.

Art. 29.º *Retenciones salariales*

Los impuestos y cargas sociales que graven o puedan gravar en lo sucesivo las percepciones del personal, incluidos los rendimientos en especie, serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a lo establecido en las normas de aplicación.

Los importes de cualesquiera percepciones que figuren en el presente convenio son, en todo caso, percepciones brutas.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Art. 30.º *Subsidios.*

En el supuesto de fallecimiento de un trabajador/a, la empresa se compromete a satisfacer a sus herederos, tomando como referencia su antigüedad en la misma, las siguientes cantidades:

1. Antigüedad de uno (1) a seis (6) años: tres (3) mensualidades.
2. Antigüedad de siete (7) a doce (12) años: cuatro (4) mensualidades.
3. Más de trece (13) años de antigüedad: cinco (5) mensualidades.

Art. 31.º *Mejoras sociales*

Para toda la vigencia del presente convenio, se establecen unos premios de cuantía fija que la empresa satisfará a los trabajadores/as por los siguientes hechos causantes:

1. Por matrimonio: 275 euros.

También será percibido por el trabajador/a que, como pareja estable no casada, se inscriba en el pertinente Registro administrativo.

2. Natalidad: 250 euros por cada hijo/a nacido, adoptado o acogido con fines de adopción.

3. Antigüedad: 120 euros al cumplir diez (10) años de antigüedad en la empresa.

—250 euros al cumplir veinte (20) años de antigüedad en la empresa.

—275 euros al cumplir veinticinco (25) años de antigüedad en la empresa.

4. Jubilación total y definitiva: 27,50 euros por cada año efectivamente trabajado en la empresa, y de manera completa.

5. Escolarización: 120 euros netos por año e hijo/a, con una edad comprendida entre los tres (3) y los dieciocho (18) años.

La empresa podrá exigir en todos los supuestos los documentos y certificaciones que prueben los hechos causantes descritos.

El pago de los citados premios se realizará en la nómina del mes en que se produzca el correspondiente hecho causante, a salvedad del premio por escolarización que será satisfecho en la nómina del mes de septiembre.

6. El personal integrante de la plantilla de la empresa, que adquiera semilla para su siembra particular, disfrutará de un descuento del 10% sobre el P.V.P. de dicha semilla.

Art. 32.º *Ayuda por servicio de comedor.*

Para aquellos trabajadores/as que, por su horario de trabajo, no puedan desplazarse a su domicilio para comer, la empresa tiene concertado un servicio de comedor con restaurantes próximos a las instalaciones de la misma.

La cuantía de esta ayuda se cifra en el 60% del importe de la correspondiente comida. El 40% restante, a cargo del trabajador/a, será descontado de su nómina mensual.

Art. 33.º *Prestaciones complementarias por enfermedad común.*

El personal afectado por el presente convenio, comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho en el supuesto de incapacidad laboral por enfermedad común, debidamente acreditada, a que la empresa abone o complete las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta un límite máximo de dieciocho (18) meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Para la percepción de la diferencia a cargo de la empresa, en caso de enfermedad, será condición indispensable que el trabajador/a cumpla con las prescripciones y tratamientos, incluidas las vacunas, prescritos por el facultativo/a del Sistema Público de Salud, perdiendo el derecho reconocido en este artículo los trabajadores/as incumplidores.

Art. 34.º *Seguros.*

La empresa se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio una póliza colectiva para todo el personal en activo de la plantilla, esto es, trabajadores/as que figuren dados de alta en el momento de producirse el hecho causante, y que asegure las siguientes cantidades:

1. Muerte por accidente laboral: 32.000 euros.
2. Muerte por accidente no laboral: 25.500 euros.
3. Muerte por enfermedad profesional: 25.500 euros.
4. Muerte por enfermedad común: 25.500 euros.
5. Gran invalidez por accidente laboral: 38.000 euros.
6. Gran invalidez por accidente no laboral: 38.000 euros.
7. Gran invalidez por enfermedad profesional: 38.000 euros.
8. Gran invalidez por enfermedad común: 38.000 euros.
9. Invalidez permanente absoluta por accidente laboral: 38.000 euros.
10. Invalidez permanente absoluta por accidente no laboral: 38.000 euros.
11. Invalidez permanente absoluta por enfermedad profesional: 38.000 euros.
12. Invalidez permanente absoluta por enfermedad común: 38.000 euros.
13. Cobertura del Consorcio de Compensación de Seguros: incluido.

Art. 35.º *Anticipos.*

Los trabajadores/as podrán solicitar y percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del noventa por cien (90%) del importe del salario, salvo que la empresa decidiera conceder un anticipo en porcentaje superior en base a las circunstancias concurrentes en el caso.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Igualdad. Violencia de género. Varios

Art. 36.º *Política de prevención de riesgos laborales*

Las partes firmantes manifiestan su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores/as, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. La gestión preventiva necesaria para el cumplimiento

de tal objetivo se enmarca en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de aplicación.

A. Vigilancia de la salud. La empresa, a través del servicio médico contratado efectuará un reconocimiento médico anual a todo el personal, que será realizado durante los meses de septiembre y octubre. El trabajador/a deberá prestar su consentimiento para su realización. En el supuesto de que dicho consentimiento no fuera prestado, el trabajador/a deberá firmar un documento en el cual quede reflejada su negativa a realizar el examen médico.

B. Evaluación de riesgos. La empresa realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de los puestos existentes y de las personas que deban desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, la empresa realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

C. Protección de la maternidad. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

D. Formación e información. La empresa garantiza que cada trabajador/a reciba, a lo largo de su relación laboral, información y formación de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios, y periódica en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito.

E. Delegados de Prevención. Los delegados de Prevención podrán reunirse cada mes, y a través de la empresa y de los representantes de los trabajadores se podrán acordar reuniones al objeto de desarrollar la política de seguridad y salud.

Anualmente la empresa entregará al Delegado de Prevención un informe con el plan de prevención de riesgos laborales actualizado, así como un estudio sobre futuras acciones previstas en esta materia.

El delegado de Prevención de los trabadores/as será informado en todo momento de las visitas realizadas por la Mutua correspondiente y de su objeto.

F. Prendas de trabajo y equipos de protección. La empresa está obligada a proveer, con carácter obligatorio, al personal de fábrica las siguientes prendas:

—Pantalón de verano: dos (2) unidades al año.

—Camisetas: dos (2) unidades al año.

—Chaqueta o sudadera: una (1) unidad al año.

—Calzado de seguridad: una (1) unidad al año.

—Anorak y chaleco: una (1) unidad cada dos años.

—Prendas de agua: cuando fueran necesarias.

—Pantalón de invierno: una (1) unidad al año.

En cuanto al personal de laboratorio, les serán entregados una vez al año un pijama de laboratorio y calzado.

La entrega de las prendas descritas se llevará a cabo al comenzar la relación laboral con la empresa. Las mismas deberán ser repuestas cuando estén deterioradas por el uso.

Las prendas deberán ser utilizadas con carácter obligatorio durante la jornada de trabajo, quedando prohibido su uso en el exterior de las instalaciones de la empresa. El trabajador/a deberá mantener las prendas en buen estado de conservación y limpieza.

La entrega de las prendas se realizará para el personal fijo una sola vez al año, durante los meses de septiembre y octubre, y para el personal eventual al inicio de su relación laboral con la empresa y en número de una sola unidad.

A los trabajadores/as que, por la función que realicen, precisen equipos de protección, les serán entregados, siendo responsables de su uso adecuado y conservación. Tales equipos deberán estar homologados y ser adecuados para cada puesto de trabajo, teniendo siempre presente la evolución tanto técnica como ergonómica de los mismos con el fin de facilitar su uso. La reposición de tales equipos se realizará a la mayor brevedad posible, una vez comprobado su deterioro.

G. Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

1. Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

2. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

3. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

4. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

7. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral.

Art. 37.º *Garantía de igualdad y no discriminación entre las personas*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por nacimiento, sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, como prescribe el artículo 14 de la Constitución.

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

De igual manera, en el ámbito laboral, no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo.

Empresa y representantes legales de los trabajadores se comprometen a iniciar las negociaciones para establecer un plan de igualdad en los plazos legales, así como un protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Art. 38.º *Violencia de género*

La consideración de víctima de violencia de género a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

A las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social, se les aplicarán las medidas a que se refiere el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

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

Art. 39.º *Reserva de plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.*

En relación con esta materia será de aplicación lo establecido en el Real Decreto legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Art. 40.º *Crédito horario.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Los delegados de personal dispondrán cada uno de ellos de un crédito de quince (15) horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Deberán notificar sus ausencias a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas.

Art. 41.º *Derecho de información.*

Durante el mes de agosto, finalizado el ejercicio anual de la empresa, se entregará a los representantes legales de los trabajadores/as la siguiente documentación:

1. Balance y cuenta de resultados correspondiente al ejercicio finalizado.
2. Informe sobre evolución general del sector, situación de la producción y ventas.
3. Información de las horas extraordinarias realizadas.
4. Situación actual de la plantilla: plantilla actual y futuras contrataciones previstas.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 42.º *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que ésta delegue.

Art. 43.º *Faltas laborales.*

La empresa podrá sancionar a los trabajadores y las trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y las trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

A la hora de calificar una infracción, deberá además tenerse en cuenta si existe reiteración en este tipo de conductas, la existencia de advertencias previas y la gravedad del daño causado.

La enumeración de las faltas que se señalan en los artículos 44.º, 45.º y 46.º tiene carácter enunciativa y no limitativa, por lo que podrá ser sancionada por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Art. 44.º *Faltas leves.*

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida, injustificados y menores o iguales a tres en un mes, sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en la empresa.

2) No fichar a la entrada y a la salida del trabajo, o registrar incorrectamente el fichaje, en dos ocasiones durante el plazo de un mes.

3) Ausentarse del trabajo sin causa justificada, ni contar con el permiso de su responsable inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio.

4) El trato incorrecto o descortés con la dirección de la empresa y con los compañeros y compañeras de trabajo.

5) No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio y/o variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.

6) Fumar en el interior de las dependencias de la empresa, salvo en los lugares especialmente habilitados para ello. Si la transgresión de esta prohibición se produce en lugares donde existe especial riesgo, debidamente señalizado, y donde se almacenen, trasvasen o elaboren productos combustibles y/o inflamables con riesgo de incendio o explosión, la falta será considerada muy grave.

7) No informar a la persona responsable o superior inmediato en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo causa justificada que pueda impedirlo.

8) Queda prohibido el uso de teléfonos móviles particulares durante la jornada de trabajo, a excepción de situaciones de emergencia familiar u otras causas de fuerza mayor. La falta podrá ser considerada grave o muy grave, además de por su reiteración, en atención a la entidad y trascendencia del riesgo o daño efectivo producido en la integridad física del trabajador o trabajadora incumplidor o del resto del personal, así como en las instalaciones o maquinaria de la empresa.

Art. 45.º *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida, injustificados y que excedan de tres en un mes, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, y todo ello sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en la empresa.

2) No fichar a la entrada y a la salida del trabajo, o registrar incorrectamente el fichaje, en más de dos ocasiones durante el plazo de dos meses.

3) La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante un día sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5) La imprudencia o negligencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o compañeras o peligro de avería para las instalaciones de la empresa, se considerarla como falta muy grave.

6) Acciones u omisiones que supongan incumplimiento de normas, procedimientos o instrucciones de la empresa en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Si dichas acciones u omisiones tuvieran trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores o trabajadoras, se considerará como falta muy grave.

7) No comunicar a la empresa hechos que hayan podido presenciarse o que fueren conocidos y que causen o puedan causar perjuicio grave para los intereses de la empresa.

8) La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio para la empresa.

9) La reincidencia o reiteración en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de tres meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 46.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante dos días en un período de dos meses, sin causa justificada.

2) La transgresión de la buena fe contractual, así como el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en el desempeño del trabajo y/o en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros y compañeras de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación al trabajo con esta.

3) Causar daños de manera intencionada a personas o hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4) La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

5) La embriaguez habitual o toxicomanía cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras, y subordinados.

8) El acoso laboral y el abuso de autoridad por parte de superiores.

9) El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el convenio colectivo.

10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11) La ausencia injustificada de más de dos días consecutivos al trabajo.

12) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 47.º *Sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres (3) días.

B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince (15) días.

C) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días hasta el despido de la persona trabajadora.

Art. 48.º *Procedimiento sancionador.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse por escrito, salvo en el caso de amonestación verbal.

De toda sanción impuesta se dará traslado del escrito a la persona sancionada, quien deberá acusar recibo y firmar «el enterado», o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Art. 49.º *Prescripción.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos, a computar de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

—Faltas leves: prescribirán a los diez (10) días.

—Faltas graves: prescribirán a los veinte (20) días.

—Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta (60) días.

Cláusulas adicionales

Primera. — Como anexo I figura la tabla salarial de referencia desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021.

Segunda. — Como anexo II figura la tabla salarial de referencia desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2022.

En ambos casos, las cantidades referenciadas son anuales, percibiéndose en quince pagas.

ANEXO Nº I

GRUPOS DE CATEGORIAS PROFESIONALES

PERIODO DEL 1 de JULIO 2020 al 30 de JUNIO 2021

NIVELES / GRUPOS		ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL	PRODUCCIÓN	Salario de base	Complemento salarial	Total Nivel (€)
1	Director departamento	Director administrativo	Director comercial	Director producción	16.437,75	9.588,85	26.026,60
2	Jefe de departamento	Jefe administrativo	Jefe de ventas Delegado de ventas	Jefe de almacen	16.437,75	8.218,90	24.656,65
3	Responsable tecnico	Responsable administrativo	Tecnico comercial Tecnico de desarollo	Tecnico de campo Jefe de equipo Responsable laboratorio Responsable mantenimiento	16.437,75	6.849,10	23.286,85
4	Oficial de primera	Oficial administrativo 1ª	Oficial administrativo 1ª	Oficial de producción 1ª Oficial de mantenimiento 1ª Oficial de laboratorio 1ª	16.437,75	5.479,30	21.917,05
5	Oficial de segunda	Oficial administrativo 2ª	Oficial administrativo 2ª	Oficial de producción 2ª Oficial de mantenimiento 2ª Oficial de laboratorio 2ª	16.437,75	4.109,55	20.547,30
6	Oficial de tercera	Oficial administrativo 3ª	Oficial administrativo 3ª	Oficial de producción 3ª Oficial de mantenimiento 3ª Oficial de laboratorio 3ª	16.437,75	2.739,60	19.177,35
7	Auxiliar	Auxiliar administrativo	Viajante	Auxiliar de produccion Auxiliar de laboratorio	16.437,75	0,00	16.437,75
8	Obrero no especialista	Ayudante administrativo		Peón	13.697,85	0,00	13.697,85

ANEXO Nº II

GRUPOS DE CATEGORIAS PROFESIONALES

PERIODO DEL 1 de JULIO 2021 al 30 de JUNIO 2022

NIVELES / GRUPOS		ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL	PRODUCCIÓN	Salario de base	Complemento salarial	Total Nivel (€)
1	Director departamento	Director administrativo	Director comercial	Director producción	16.881,60	9.847,75	26.729,35
2	Jefe de departamento	Jefe administrativo	Jefe de ventas Delegado de ventas	Jefe de almacen	16.881,60	8.440,80	25.322,40
3	Responsable tecnico	Responsable administrativo	Tecnico comercial Tecnico de desarollo	Tecnico de campo Jefe de equipo Responsable laboratorio Responsable mantenimiento	16.881,60	7.034,00	23.915,60
4	Oficial de primera	Oficial administrativo 1ª	Oficial administrativo 1ª	Oficial de producción 1ª Oficial de mantenimiento 1ª Oficial de laboratorio 1ª	16.881,60	5.627,25	22.508,85
5	Oficial de segunda	Oficial administrativo 2ª	Oficial administrativo 2ª	Oficial de producción 2ª Oficial de mantenimiento 2ª Oficial de laboratorio 2ª	16.881,60	4.220,50	21.102,10
6	Oficial de tercera	Oficial administrativo 3ª	Oficial administrativo 3ª	Oficial de producción 3ª Oficial de mantenimiento 3ª Oficial de laboratorio 3ª	16.881,60	2.813,55	19.695,15
7	Auxiliar	Auxiliar administrativo	Viajante	Auxiliar de produccion Auxiliar de laboratorio	16.881,60	0,00	16.881,60
8	Obrero no especialista	Ayudante administrativo		Peón	14.067,70	0,00	14.067,70