

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8371

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Módulos Ribera Alta, S.L.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Módulos Ribera Alta, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Módulos Ribera Alta, S.L.U., para los años 2025 a 2028 (código de convenio 50100062012012), suscrito el día 19 de junio de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 9 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el 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 6 de noviembre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
MÓDULOS RIBERA ALTA, S.L.U. (MRA)

CENTRO DE TRABAJO DE FIGUERUELAS

EJERCICIOS 2025-2026-2027-2028

Artículo 1.º *Ámbito personal.* — El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa Módulos Ribera Alta, S.L.U. (MRA), y la totalidad de la plantilla que presta servicio en el centro de trabajo sito en Figueruelas (Zaragoza).

Art. 2.º *Tiempo de vigencia a efectos económicos.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán hasta el día 1 de enero de 2025, salvo en aquellas materias en que específicamente se establezca algo distinto.

Su vigencia finalizará el 31 de diciembre del año 2028 y se entenderá denunciado desde dicha fecha. Hasta que no se firme el nuevo convenio, este mantendrá su eficacia normativa.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.* — Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en plazo de treinta días las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que se consideren más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio que hubieran sido pactadas con carácter expreso y de manera personal.



Art. 5.º *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio, se establece una comisión paritaria, que estará formada por dos miembros del comité de empresa y dos representantes designados por la empresa.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.

B) Interpretación del presente convenio colectivo.

C) Arbitraje voluntario, conociendo aquellas cuestiones que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

D) Sometimiento de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

E) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos o en el convenio colectivo general de la Industria Química.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los miembros presentes, sean titulares o suplentes.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en los siguientes apartados, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria se realizarán de forma escrita, acompañado de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema, pudiendo la comisión recabar, por vía de la ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no excederá de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión planteada o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la comisión determine.

Art. 6.º *Contratación.* — Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general de la Industria Química y demás legislación laboral vigente.

Art. 7.º *Jornada.* — Se establece una jornada anual para los años 2025, 2026 y 2027 de 1.752 horas de trabajo efectivo. El año 2028 se establece una jornada anual de 1.744 horas efectivas de trabajo.

La jornada semanal ordinaria será la habitual en la empresa.

Los trabajadores disfrutarán de 15 minutos para el almuerzo y de dos pausas de 12 minutos, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que se tendrán en cuenta al objeto del cómputo de la jornada anual. A fin de no incurrir en parada de producción el disfrute de las mismas se efectuará de forma rotatoria dentro del grupo de trabajo, si las necesidades productivas lo requieren.

El horario del turno central (personas técnicas y administrativas) será como sigue:

- De lunes a jueves de 8:00 a 17:00 horas con 30 minutos de descanso para comer.
- Los viernes de 8:00 a 14:00 horas.



Art. 8.º *Calendario laboral*. — Atendido que el calendario de la planta debe ajustarse a los calendarios laborales de los clientes, una vez se tenga conocimiento de los mismos, la empresa y los representantes de los trabajadores fijarán el calendario laboral en la mayor brevedad posible. Si la empresa precisa modificar el calendario anual inicialmente pactado se requerirá acuerdo con la representación de los trabajadores.

Art. 9.º *Distribución de jornada*. — La empresa, de acuerdo con el comité de empresa, podrá distribuir la jornada anual de forma irregular a lo largo del año.

Art. 10.º *Categorías*. — Se elimina el concepto de categoría profesional adecuando los puestos de trabajo y sus funciones a los grupos profesionales establecidos en el convenio general de la Industria Química.

Si se desempeña el trabajo de un grupo profesional superior se percibirá el salario de este.

Si finalizado el año se constata que se han prestado servicios durante más de 90 jornadas en un determinado grupo profesional, que es de nivel superior, se procederá a reconocer este puesto en dicho grupo.

Art. 11.º *Retribuciones*. — Los incrementos salariales para las personas afectadas por este acuerdo, serán:

- Para los años 2025 a 2028: Los incrementos que, con carácter general, establezca el convenio general de la Industria Química.

Los incrementos anuales se aplicarán sobre la masa salarial bruta individual de cada trabajador, compuesta por: tablas salariales (anexas al pacto y coincidentes con los salarios mínimos garantizados del convenio general de la Industria Química), prima de producción, complementos mensuales, complementos mensuales personales, complementos personales, gratificación anual y plus personal consolidado de transporte, cuyo importe para el año 2025 es de 0,1183 euros/kilómetro.

A partir de 2025, las tablas salariales de MRA se adecuarán a la tabla de salarios mínimos garantizados para los grupos profesionales establecida en el convenio general de la Industria Química.

Art. 12.º *Revisión salarial*. — Se realizará conforme a lo establecido en el convenio general de la Industria Química.

Art. 13.º *Paga única compensatoria*. — Se establece una paga única compensatoria en 2025, no consolidable, para resarcir las diferencias de IPC de años anteriores, equivalente al 2% del salario base correspondiente al año 2024 de cada categoría profesional.

Art. 14.º *Gratificaciones extraordinarias*. — Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Quedan establecidas dos gratificaciones extraordinarias. Una que será abonada el día 20 de diciembre y se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y la otra se percibirá de forma prorrateada a lo largo del año.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación extraordinaria devengada en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 15.º *Prima de producción*. — Se establece una prima mensual de 30,71 euros para el año 2025 si el OEE mensual es igual o superior al 92%. Se tomará como OEE de referencia para el abono de esta prima la del proyecto ejecutado en su mayoría por la plantilla de MRA. Dicha cantidad se actualizará con los incrementos pactados en el artículo 11.

Durante los 5 primeros meses de arranque de los nuevos procesos, el índice para el percibo de esta prima se reducirá al 85% o superior del OEE del proceso afectado.

El incentivo mensual mencionado corresponderá a los días efectivos laborales en el mes, no abonándose los días no trabajados por cualquier causa, exceptuando las ausencias por motivo sindical.

La empresa entregará semanalmente a la RLT los datos del OEE del proyecto de referencia.

Durante el período vacacional de verano, la cuantía a percibir de esta prima resultará de la media de los 3 meses anteriores al mes de disfrute del período vacacional; tomándose como referencia las de los meses de abril, mayo y junio.



Art. 16.º *Plus de presencia*. — Para los años de vigencia del presente convenio se establece un incentivo de carácter individual, ligado al absentismo, de 550 euros (que se abonará a año vencido, en el mes de febrero), para aquellos trabajadores que no superen el 3,5%. Los trabajadores cuyo absentismo esté entre el 3,5% y el 4%, percibirán 300 euros. Los que superen el 4% no percibirán este incentivo. Para la percepción de este concepto, se considera absentismo todo tipo de ausencias, a excepción de las ocasionadas por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, paternidad, procesos de IT con ingreso hospitalario, horas sindicales y lactancia. Los importes se consideran en cómputo anual o la parte proporcional para aquellos trabajadores que no lleven todo el año.

Art. 17.º *Gratificación anual*. — Se establece, a partir de la entrada en vigor de este convenio, una gratificación anual cuyo importe para el año 2025 será de 500 euros. Dicha gratificación se abonará en el mes de junio de cada año de vigencia, y se actualizará con los incrementos pactados en el convenio general de la Industria Química.

Art. 18.º *Premio de antigüedad*. — Las personas de plantilla de MRA que cumplan 25 años de antigüedad durante la vigencia del convenio percibirán una paga de 1.400 euros. Dicha paga se abonará en la nómina del mes siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

Art. 19.º *Pago de salario*. — La liquidación y pago del salario se hará documentalmente mediante los recibos de salarios, o cualquier otro medio que cumpla con la legislación vigente.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, en cuenta bancaria el penúltimo día laboral del mes devengado.

La empresa queda facultada para abonar las retribuciones y anticipos mediante transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Las personas de plantilla tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser hasta el 90% de las cantidades devengadas.

Art. 20.º *Vacaciones*. — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, o la parte proporcional si el tiempo servido en la empresa fuese inferior a un año. Se disfrutarán preferentemente en verano, salvo que, por necesidades del proceso productivo de la empresa o por así acordarse entre esta y los representantes de los trabajadores, se acuerde su disfrute en dos períodos, uno de 21 días naturales, como mínimo, en verano, y otro del resto de los días en Navidad, salvo pacto en contrario con el comité de empresa.

En cualquier caso, las vacaciones deberán comprender veintidós días laborables, entendidos como tales de lunes a viernes.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la empresa se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Si llegada la fecha pactada para el disfrute de las vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT, se aplicará la normativa laboral vigente.

Las vacaciones se gestionarán, con carácter general, según calendario laboral anual.

Art. 21.º *Horas extraordinarias*. — Las personas actualmente en plantilla mantendrán los mismos importes que venían percibiendo hasta la fecha con los incrementos anuales correspondientes. Para las personas que se incorporen a partir de la firma de este acuerdo, la cuantía de las horas extra será de 23 euros para los años 2025 y 2026 y de 24 euros para los años 2027 y 2028.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán acordar con la empresa su compensación con tiempos de descanso, correspondiendo en este caso, una

ABONAR

hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o por su abono en metálico. En caso de desacuerdo se abonarán en metálico.

Art. 22.º *Trabajo en sábados*. — Al objeto de atender las necesidades de producción de la empresa, se establece el compromiso de trabajar 3 sábados cada año de vigencia del convenio, siempre que la empresa así lo requiera.

Con independencia de ello, se entiende que se podrá trabajar en otros sábados con carácter voluntario.

Los trabajadores que presten sus servicios en sábados optarán entre su compensación con tiempos de descanso o su abono en metálico.

Art. 23.º *Nocturnidad*. — Los importes por el concepto de nocturnidad pasan a ser fijos para todos los grupos profesionales, quedando su importe para el año 2025 en 22,5 euros/noche efectivamente trabajada. Para las personas que, a fecha de hoy, ostentan la categoría de supervisor de línea, este importe será de 25,8 euros/noche efectivamente trabajada. Aquellas otras personas que por su categoría profesional tengan importes superiores al indicado a la firma de este acuerdo, se les mantendrán dichos importes.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Art. 24.º *Dietas y viajes*. — El personal que por motivos de trabajo deba desplazarse, lo hará según la política de gastos, viajes y desplazamientos de la compañía.

Art. 25.º *Plus de turnicidad*. — La cuantía del plus de turnicidad para los trabajadores que presten servicios en sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche será el establecido en el convenio general de la Industria Química, que para el año 2025 es de 1,61 euros por día efectivamente trabajado.

Art. 26.º *Permisos y licencias*. — Se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química.

Art. 27.º *Lactancia*. — Se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química.

Art. 28.º *Indemnización por invalidez o muerte*. — Queda establecida una gratificación por parte de la empresa, de treinta y dos mil euros (32.000 euros), a tanto alzado, y por una sola vez, para las personas trabajadoras de MRA que durante la vigencia del presente convenio, sean declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta, gran incapacidad para todo trabajo, o fallezcan como consecuencia de cualquier contingencia.

En caso de fallecimiento, este importe lo recibirán los derechohabientes.

Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente.

Art. 29.º *Acoso*. — Se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química.

Art. 30.º *Jubilación*. — Los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos en la legislación vigente, podrán acogerse a la jubilación parcial y anticipada, mediante contrato de relevo. Para ello, el trabajador comunicará por escrito, con dos meses de antelación, su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación, siendo obligatorio para la empresa admitir tal solicitud en los términos formulados por el trabajador, en cuanto al porcentaje de reducción de jornada se refiere, comprometiéndose la empresa a realizar los trámites necesarios para que el trabajador acceda a dicha jubilación.

La empresa deberá contratar a otro trabajador mediante contrato de relevo, al menos por el tiempo que reste para la jubilación del trabajador que se ha acogido a la jubilación parcial o según lo que, en cada momento, establezca la normativa laboral vigente.

Art. 31.º *Incapacidad temporal*. — En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la diferencia entre la prestación por Seguridad Social y el 100% de la base reguladora. En caso

N P O B

de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará dicho complemento desde el séptimo día de Incapacidad.

Art. 32.º *Derechos sindicales*. — En el año en el que se produzca la negociación del convenio colectivo de empresa, la plantilla dispondrá de una hora (retribuida) para la celebración de asambleas que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá ordinariamente cada dos meses, amén de las reuniones extraordinarias que procedan.

Art. 33.º *Ropa de trabajo*. — El comité de seguridad y salud participará en el proceso de selección de las prendas más adecuadas para el trabajo. La ropa de trabajo será entregada en el primer trimestre del año.

Art. 34.º *Promoción interna*. — La empresa se compromete a priorizar la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan o las plazas de nueva creación. Solo en caso de no existir personal que cumpla con los requisitos del puesto a cubrir, se recurrirá a contratación externa.

Art. 35.º *Cronometraje de procesos industriales*. — En la medición de cada proceso industrial, se cronometrará a varios trabajadores en el mismo puesto. Caso de que un trabajador afectado por el proceso o la representación legal de los trabajadores manifiesten su disconformidad por el mismo, podrá tener opción a un nuevo cronometraje, asistido, si lo desea, por un miembro del comité de empresa.

Cuando un trabajador se incorpore a un proceso que no conozca, se le dará un tiempo de adaptación-formación. No obstante, es potestad del responsable de turno adecuar el proceso a las características del trabajador, dependiendo de las circunstancias del momento (apoyando con otro operario el proceso o lo que el responsable de turno estime oportuno en cada situación).

En caso de discrepancia, cabrá la posibilidad de acudir a un profesional ajeno a la fábrica, para que valore el controvertido proceso. Esta valoración externa será vinculante para ambas partes en la aplicación del proceso.

Art. 36.º *Procedimiento de inaplicación del convenio*. — En el caso de que la empresa pretenda inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio, procederá conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación será competencia de la representación de la empresa y del comité de empresa.

El acuerdo alcanzado entre ambas partes será comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo en el período de consultas entre ambas representaciones, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria, que se pronunciará en un plazo no superior a siete días hábiles, transcurridos los cuales se entenderá que no hay acuerdo.

En este último caso, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) gestionado por el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — *Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.*

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a plantilla y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

Segunda. — El convenio colectivo de referencia será el convenio colectivo general de la Industria Química.

Tercera. — La empresa, salvo situaciones que hoy no se contemplan y que caso de darse serán comentadas con la representación legal de los trabajadores, se compromete a no aplicar ERE a la plantilla de MRA durante la vigencia de este convenio.

TABLAS SALARIALES 2025

	SALARIO BASE €	TOTAL ANUAL €
GRUPO PROFESIONAL I		
	1.516,91	19.719,86
GRUPO PROFESIONAL II		
PEÓN ESPECIALISTA	1.623,10	21.100,25
GRUPO PROFESIONAL III		
AUXILIAR TÉCNICO	1.759,62	22.875,06
OFICIAL 2.ª	1.759,62	22.875,06
OFICIAL 2.ª MANTENIMIENTO	1.759,62	22.875,06
GRUPO PROFESIONAL IV		
TÉCNICO 2.ª	1.956,82	25.438,66
OFICIAL 1.ª MANTENIMIENTO	1.956,82	25.438,66
SUPERVISOR DE LÍNEA	1.956,82	25.438,66
GRUPO PROFESIONAL V		
ENCARGADO/A	2.229,80	28.987,35
TÉCNICO 1.ª	2.229,80	28.987,35
OFICIAL ADMON. 1.ª	2.229,80	28.987,35
VERIFICADOR 1.ª	2.229,80	28.987,35
GRUPO PROFESIONAL VI		
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	2.609,09	33.918,22
GRUPO PROFESIONAL VII		
	3.170,35	41.214,51
GRUPO PROFESIONAL VIII		
	4.019,82	52.257,63
GRUPO PROFESIONAL 0		
DIRECCIÓN		

Julio de 2025.