

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11936 *Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ramiro Arnedo, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Ramiro Arnedo, SA (código de convenio n.º 90104882012025) para el periodo 2025 a 2029, que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y los/as Delegados/as de Personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 21 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE RAMIRO ARNEDO, SA

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Ramiro Arnedo, SA, y las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal y territorial correspondiente a sus centros de trabajo sitios en Calahorra (La Rioja), Murcia y Almería, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Quedan excluidas las relaciones comprendidas en el artículo 1.º,3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En congruencia con la cláusula de garantía adicional contenida en el presente convenio colectivo, sus condiciones se entenderán de mínimos con relación a las materias prevalentes de convenios de ámbito superior en que esté incluido por la actividad propia de la empresa.

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

En virtud de distintos territorios que abarca el presente convenio colectivo, su negociación y acuerdo se ha alcanzado entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo, elegida democráticamente y en proporción a los empleados, que ocupa cada uno de ellos.

Artículo 3. *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

La duración propia del presente convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre 2029, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo el régimen de retribuciones, que será aplicado retroactivamente desde el 1 de enero 2025.

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática a la finalización de su vigencia, debiendo iniciar la negociación del nuevo texto convencional.

En tanto en cuanto no entre en vigor el próximo convenio colectivo se prorrogará la vigencia propia del actual en todo su contenido.

Artículo 4. *Marco legal y vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo se remite, en todo lo que no se halle expresamente regulado en él, a la normativa española en materia laboral y de seguridad social.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo conforman un todo orgánico e indivisible, si bien en el supuesto de que alguno de sus artículos se declarara nulo, quedará inaplicable, no afectando al resto del articulado hasta que las partes firmantes ajusten el contenido del convenio a la legalidad.

Se respetarán las condiciones personales, económicas y sociales que, globalmente y en su conjunto, exceden de lo pactado expresamente en este convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Dentro del plazo de un mes desde la firma de este convenio se creará una Comisión Paritaria, que estará compuesta por la parte social y la parte empresarial, al cincuenta por ciento cada una, concretando el número de asistentes, en la primera reunión que se lleve a cabo.

Se encomienda a esta comisión la interpretación, el seguimiento y la vigilancia de lo convenido, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de éstos, cuando así sea necesario, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Así mismo, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio, tanto en reclamaciones previas a la Autoridad Laboral competente como ante los Organismos Jurisdiccionales, podrán plantearse las cuestiones litigiosas a la Comisión Paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que la Comisión adopte sobre materias objeto de este convenio y en su aplicación e interpretación.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, salvo que circunstancias de urgencia requieran que la reunión se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión y su resolución no deberá superar el plazo de una semana.

Cuando la Comisión Paritaria no logre acuerdo en relación con el conflicto planteado, las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no

judiciales de solución extrajudicial de conflictos en los términos establecidos en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las funciones de esta Comisión estará también las de elaboración y promoción de planes de formación de empresa destinados a adecuar los conocimientos profesionales de la plantilla y facilitar su formación profesional. Así mismo, evaluará las acciones realizadas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

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 legal de las personas trabajadoras 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 paritaria del presente convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días naturales para pronunciarse. La comisión paritaria 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 paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes asumirán los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, adaptando en su caso las actuaciones establecidas a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

CAPÍTULO II

Artículo 6. *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.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados o delegadas de personal, deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 7. *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.

La empresa ostenta los siguientes Grupos Profesionales y Categorías Profesionales de cada uno de ellos:

Grupo Profesional 1. Personal Técnico Titulado:

- Titulado/a superior máster: Titulación Superior y Máster.
- Titulado/a superior: Sin Máster.
- Titulado/a grado medio: Titulación Grado Medio.

Grupo Profesional 2. Personal Administración:

- Responsable administración: Titulación Superior sin Máster, personal a cargo.
- Técnico/a administración: Titulación Grado Medio.
- Auxiliar administración: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 3. Personal Agrícola:

- Responsable finca: Titulación Superior, personal a cargo.
- Capataz: Titulación Grado Medio, personal a cargo.
- Especialista agrícola: Sin formación, personal a cargo.
- Peón/a agrícola: Sin formación.

Grupo Profesional 4. Personal Almacén:

- Responsable almacén: Titulación Grado Medio, personal a cargo.
- Encargado/a almacén: Sin formación, personal a cargo.
- Técnico/a almacén: Sin formación.
- Auxiliar administración almacén. Sin titulación, labores elementales.
- Auxiliar almacén: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 5. Personal Desarrollo:

- Responsable desarrollo: Titulación Superior Sin Máster, personal a cargo.
- Técnico/a desarrollo: Titulación Grado Medio.
- Auxiliar desarrollo: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 6. Personal informática:

- Responsable informática: Titulación Superior Sin Máster, personal a cargo.
- Técnico/a informática: Titulación Superior.
- Auxiliar informática: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 7. Personal laboratorio:

- Responsable laboratorio: Titulación Superior sin Máster, personal a cargo.
- Técnico/a laboratorio: Titulación Grado Medio.
- Auxiliar laboratorio: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 8. Marketing:

- Responsable marketing: Titulación Superior, personal a cargo.
- Técnico/a marketing: Titulación superior.
- Auxiliar marketing: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 9. Personal Investigación:

- Director/a técnico: Titulación Superior con Máster, Dirección Departamento, personal a cargo.
- Jefe/a de departamento: Titulación Superior, con Máster, personal a cargo.
- Investigador/a senior: Titulación Superior con Máster, personal a cargo.
- Investigador/a junior: Titulación Superior con Máster.
- Ayudante/a investigación: Titulación Superior.

Grupo Profesional 10. Personal Producciones:

- Responsable producciones: Titulación superior, personal a cargo.
- Técnico/a producciones: Titulación grado medio.
- Auxiliar administrativo producciones: Sin titulación, labores elementales.

Grupo Profesional 11. Personal Ventas:

- Jefe/a ventas: Titulación Superior sin Máster, personal a cargo.
- Delegado/a comercial: Titulación Superior sin Máster.
- Técnico/a comercial: Titulación Superior sin Máster.
- Auxiliar ventas: Sin titulación, labores elementales.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, 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 periodo de prueba se concertará por escrito con sujeción a los siguientes límites:

a) Ciento veinte días:

- Titulado/a superior máster.
- Titulado/a superior.
- Titulado/a grado medio.
- Responsable administración.
- Responsable finca.
- Capataz.
- Responsable almacén.
- Responsable desarrollo.
- Responsable informática.
- Responsable laboratorio.
- Responsable marketing.
- Director/a técnico.
- Jefe/a de departamento.
- Investigador/a senior.
- Investigador/a junior.
- Ayudante/a investigación.
- Responsable producciones.
- Jefe ventas.

b) Sesenta días:

- Técnico/a administración.
- Encargado/a almacén.
- Técnico/a desarrollo.
- Técnico/a informática.
- Técnico/a laboratorio.
- Técnico/a marketing.

- Técnico/a producciones.
 - Delegado/a comercial.
 - Técnico/a comercial.
- c) Treinta días:
- Auxiliar administración.
 - Especialista agrícola.
 - Peón/a agrícola.
 - Técnico/a almacén.
 - Auxiliar administración almacén.
 - Auxiliar almacén.
 - Auxiliar desarrollo.
 - Auxiliar informática.
 - Auxiliar laboratorio.
 - Auxiliar marketing.
 - Auxiliar producciones.
 - Auxiliar ventas.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el período de prueba no podrá ser superior a un mes. Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Derechos y obligaciones. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

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

Los supuestos legalmente establecidos interrumpen el cómputo del período de prueba, así como la extinción del mismo.

Artículo 9. *Preaviso 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 ésta, cumpliendo un plazo de preaviso de un mes, para el personal incluido en los epígrafes a) y b) del artículo 8. Siendo el preaviso de quince días, para el personal incluido en el epígrafe c).

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 realizado.

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

A la extinción de la relación laboral, la empresa deberá abonar a las personas trabajadoras, en un plazo no superior a quince días los emolumentos devengados por aquellos conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese plazo. Dicha persona, tendrá derecho a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el periodo anteriormente citado en la liquidación.

Artículo 10. *Jubilación 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 y las partes alcancen acuerdo al respecto.

Artículo 11. *Premio de jubilación.*

La libre aceptación por la empresa de la propuesta de la plena jubilación de los trabajadores, con más de veinte años de servicio, que tenga lugar durante la vigencia de este convenio, motivará por parte de aquella la concesión a estos de un complemento de jubilación cuya cuantía ira en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los sesenta años: Doce mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Once mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Diez mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Nueve mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Seis mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Dos mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el Salario Real y cuando exceda de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo máximo de un año.

Para el cálculo del premio de jubilación, se procederá a prorratear las mensualidades correspondientes, con la edad exacta en que el empleado cause baja en la empresa. Utilizando como referencia las mensualidades y edades indicadas anteriormente.

Si cumplidos los sesenta y cinco años la persona trabajadora no solicita la jubilación correspondiente, perderá el derecho a estos complementos.

Cuando la jubilación voluntaria de la persona trabajadora acontezca por la vía del artículo anterior, es decir, jubilación mediante el correspondiente contrato de relevo no serán de aplicación los complementos de jubilación previstos en este artículo.

Artículo 12. *Trabajo a distancia.*

En relación con esta materia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021, de 10 de julio.

CAPÍTULO III

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.774 horas anuales durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

La duración de la jornada será de 8 horas al día que podrá materializarse de lunes a domingo.

Durante los meses de mayor rigor climatológico y en los puestos de trabajo a la intemperie podrán adecuarse las jornadas diarias a las horas que menos se sufra por calor o frío.

Dada la especial actividad de la empresa, la misma se reserva la facultad de flexibilizar la jornada de trabajo y distribuir irregularmente la jornada hasta el 10 % al año, de acuerdo con las necesidades de producción y a tenor de lo establecido en el presente convenio colectivo y en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

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

En caso de jornada continuada de seis o más horas de trabajo se establece un descanso retribuido de veinte minutos.

Artículo 14. *Horario de trabajo y calendario laboral.*

Los horarios de trabajo quedarán designados en los calendarios laborales anuales.

Una vez publicado el calendario laboral en el boletín oficial correspondiente a cada centro de trabajo, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores, señalará el calendario oficial para el año siguiente, así como la fiesta patronal propia a cada una de las localidades donde la empresa ostenta dichos centros de trabajo.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo. Dichas horas se comunicarán al superior inmediato.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas con una periodicidad mensual.

Cada hora extraordinaria será compensada a razón 15 euros las realizadas entre semana y 20 euros, los fines de semana (entendiéndose por tales sábados, domingos y festivos).

La compensación de las horas extraordinarias se realizará con la siguiente equivalencia, cada hora extra realizada equivaldrá a una hora y media de tiempo de descanso, siendo a elección del empleado la forma de retribución, bien sea económica o a través de tiempo de descanso.

Artículo 16. *Vacaciones.*

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de las vacaciones que se fijan en el calendario laboral de cada anualidad en atención al número total de horas trabajadas.

Las vacaciones se disfrutarán en la época en que de común acuerdo fije trabajador y la empresa.

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

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. El personal trabajador deberá rellenar una solicitud de vacaciones con un mínimo de un mes de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

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.

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, 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 desde el primer día laborable posterior al que acontezca el citado evento y también del registro en las parejas de hecho, con un máximo de un permiso anual de esta naturaleza.

2. Cinco (5) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Pudiéndose disfrutar los cinco (5) días laborables mientras dure el hecho causante.

3. Dos (2) días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, siempre que la distancia al sumar los dos trayectos (ida y vuelta) supere los 250 kilómetros.

4. Cuatro (4) días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen cuatro días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

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

6. 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 afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

8. 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.

9. 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.

10. La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo serán retribuidas según salario convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. A excepción de cuando sean superadas las dieciséis horas anuales, cifra a partir de la cual las horas empleadas para tal fin, deberán ser recuperadas.

11. Un día por boda de padres o hijos del trabajador.

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

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

13. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejido siempre que deban tener lugar dentro la jornada de trabajo.

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.

En todo caso, en cuanto a permisos, licencias y excedencias será siempre de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter de derecho mínimo garantizado.

Artículo 18. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco 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 a partir del siguiente al de la solicitud de reingreso.

Si el trabajador o trabajadora 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 la misma persona, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador o trabajadora 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.

Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción,

o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

En los casos contemplados en este apartado, el personal podrá disfrutar este derecho acumulando las horas a días completos, y sumarlo al período de baja por nacimiento y/o vacaciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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.

Suspensión del contrato por nacimiento. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis 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 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

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.

Reducción de jornada. Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de doce 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 quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el hijo o la persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés años.

El cumplimiento de la edad de dieciocho 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 nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

Cuando dos o más personas trabajadoras 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, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Otros derechos. Se dispondrán de un día en caso de boda de hermano, debiendo el trabajador recuperar las horas de la citada jornada.

CAPÍTULO IV

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complementos: Salariales, personales y de puesto de trabajo.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Remuneraciones variables.

Artículo 20. *Salario base y complementos.*

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

2. Antigüedad: El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento del salario base del convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

3. Complemento salarial: Es el que se corresponde a la categoría profesional del trabajador; complementos personales son la antigüedad o aquellos propios a la contratación del trabajador; y los del puesto de trabajo los que corresponden a las funciones encomendadas, tiempo del trabajo, nocturnidad.

Las cantidades para percibir por este complemento se adicionarán a las que el trabajador viniere percibiendo, estando sujetas a revalorización conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de verano y navidad. Serán satisfechas cada una de ellas a razón de una mensualidad completa. Su devengo será semestral, y serán satisfechas durante los meses de julio y diciembre.

Gratificación de primavera. Se abonará esta gratificación, equivalente a treinta días de retribución, durante el mes de marzo de cada año. Su devengo será anual, generándose por el ejercicio inmediatamente anterior al que se satisface.

En los casos de tiempo de servicio en la empresa inferior a un año, las citadas gratificaciones extraordinarias se satisfarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 22. *Aumentos periódicos por años de servicio.*

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del cinco por ciento del salario base del convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

El devengo y abono generados por el cumplimiento del tiempo de servicio en la empresa quedará limitado a un máximo de seis cuatrienios, resultando definitivo y consolidado su importe desde esta fecha.

Dicho importe consolidado, se reflejará en su momento (cumplidos los seis cuatrienios) en un complemento en nómina denominado antigüedad consolidada, que no será compensable ni absorbible.

Artículo 23. *Incrementos salariales.*

Anualmente durante la vigencia del presente convenio, al menos se practicará revisión del salario real, en función del aumento que haya sufrido el IPC nacional en el año inmediatamente anterior.

Artículo 24. *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.

Artículo 25. *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.

Artículo 26. *Trabajos especiales.*

El personal que trabaje en campo aplicando productos fitosanitarios, percibirá durante el período en el que acometa tal actividad la cifra de 100 euros brutos mensuales. Tal cantidad se aplicará proporcionalmente al tiempo trabajado con estos productos y no se consolidará entre los restantes emolumentos salariales, de tal manera que exclusivamente se percibirá cuando se realicen tales labores.

CAPÍTULO V

Artículo 27. *Prestaciones complementarias por contingencias comunes y profesionales.*

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 cualquier contingencia común o profesional, 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 meses o 545 días, aunque el trabajador haya sido sustituido.

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

Artículo 28. *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 que figuren dados de alta en el momento de producirse el hecho causante, y que asegure las siguientes cantidades:

1. Muerte por accidente laboral: 40.000 euros.
2. Gran incapacidad por accidente laboral: 50.000 euros.
3. Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 50.000 euros.
4. Incapacidad permanente total por accidente laboral: 40.000 euros.

Solo se incluyen supuestos de accidente laboral, en ningún caso derivados de enfermedad profesional, común o accidente no laboral.

Artículo 29. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras 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

Artículo 30. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes manifiestan su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de estos frente a los riesgos derivados del trabajo, entre las cuales:

1) 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 el primer semestre de cada año. En el supuesto de que el trabajador rechazase tal reconocimiento médico, deberá firmar un documento en el cual quede reflejada su negativa a realizar el examen médico. También deberán someterse a reconocimiento médico aquellos trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo tras largos procesos de incapacidad temporal.

2) 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.

3) 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.

4) Formación e información. La empresa garantiza que cada trabajador 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.

5) 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 trabajadores será informado en todo momento de las visitas realizadas por la Mutua correspondientes y de su objeto.

6) Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos:

- 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.

- 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.

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

- 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.

- 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.

- 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.

- 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 de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral grave. 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.

Artículo 31. *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 de este 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.

Artículo 32. *Reserva de plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.*

En relación con esta materia se estará a lo dispuesto legalmente.

CAPÍTULO VII

Artículo 33. *Crédito horario y otros derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras.*

Para quienes ostenten cargos de representación legal de las personas trabajadoras se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 34. *Derecho de información.*

Durante el mes de enero, finalizado el ejercicio anual de la empresa, se entregará a los representantes legales de las personas trabajadoras, la siguiente documentación:

1. Balance y cuenta de resultados correspondiente al ejercicio finalizado.
2. Situación actual de la plantilla: Plantilla actual y futuras contrataciones previstas.

La información sobre evolución general del sector, situación de la producción y ventas se realizará trimestralmente y la información de las horas extraordinarias realizadas mensualmente.

CAPÍTULO VIII

Artículo 35. *Faltas y sanciones laborales. Su procedimiento.*

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.

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 a continuación 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.

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) 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.
- 7) 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 muy grave cuando concorra reiteración en atención a la entidad y trascendencia del riesgo o daño efectivo producido en la integridad física de la persona trabajadora incumplidora o del resto del personal, así como en las instalaciones o maquinaria de la empresa. Debe entenderse que el teléfono móvil es uno de los principales portadores de virus, los cuales pueden contaminar las fincas destinadas a investigación, pudiendo en última instancia llegar a la clausura de las mismas, como medida preventiva. Así como también puede llegar a ser el origen de determinados accidentes laborales, originados por la utilización del teléfono móvil, mientras se realiza la manipulación de maquinaria.

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.

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 o puedan ocasionar riesgos a la seguridad en el trabajo.

6) Fumar en el interior de las dependencias de la empresa, salvo en los lugares especialmente habilitados para ello.

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

8) 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.

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

10) El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el convenio colectivo, así como aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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

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

13) 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.

14) Los incumplimientos en materia de seguridad e higiene.

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.

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, o en su lugar, un testigo 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.

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.

No será necesario la incoación de expediente contradictorio excepto a la representación legal de las personas trabajadoras.

En los supuestos de faltas muy graves que puedan acarrear la sanción por despido, la empresa deberá incoar frente al trabajador interesado trámite de audiencia, para que en el plazo de cinco días naturales pueda manifestar lo que a su derecho convenga, periodo en el que se suspende la prescripción de la falta.

Prescripción. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos, a computar desde 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.

CAPÍTULO IX

Artículo 36. *Aprovechamiento de las materias primas.*

Empresa y sus representantes legales, establecerán cuantas medidas consideren convenientes en orden a mejorar la producción, a una más depurada calidad y al perfeccionamiento de los servicios, a la economía de materiales y suministros, y al más y mejor aprovechamiento de las materias primas y a la conservación de maquinaria, instalaciones y toda clase de herramienta y útiles de trabajo.

Artículo 37. *Protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes desean concluir este convenio colectivo con el firme compromiso de mejorar y actuar respetuosamente con el medio ambiente, protegiendo los intereses sociales en este ámbito.

A tal efecto se considera fundamental para conseguir este fin colaborar, promover y fomentar la cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para el cumplimiento y seguimiento de la normativa medioambiental, así como proponiendo medidas tendentes a reducir riesgos y colaborar en el diseño y desarrollo de acciones formativas en materias relacionadas al medio ambiente.

Artículo 38. *Cláusula LGTBI.*

La empresa implementará un Plan LGTBI, con las siguientes características:

1. Existencia de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. Garantizar el acceso al empleo con medidas que contribuyan a erradicar estereotipos del colectivo LGTBI en los procesos de selección y que garanticen la utilización de criterios objetivos como la formación o la idoneidad de la persona para el puesto concreto, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

– Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

– Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

– Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

3. Establecimiento de criterios para la clasificación y promoción profesional que no conlleven discriminación. Como medida para ello se establecerán y publicarán los criterios objetivos que se tendrán o se hayan tenido en cuenta para las reclasificaciones o las promociones realizadas.

4. Integrar en los planes de formación de la empresa módulos específicos sobre derechos del colectivo LGTBI dirigidos a toda la plantilla. Para ello se establecerán las siguientes medidas:

– En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

– Se realizarán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Se informará y difundirá entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

– Se realizarán acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

– Se fomentará la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

5. Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Y como medida para ello, la empresa cuenta con un Protocolo de actuación, para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI, en el ámbito laboral.

6. Garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, con especial atención a las personas, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

Cláusula de garantía adicional.

Garantía artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio se entenderá de mínimos con relación a las materias prevalentes de convenios de ámbito superior en que esté incluido por la actividad propia de la empresa.

En Calahorra (La Rioja) a 21 de mayo de 2025.

ANEXO I

Tabla de salarios 2025

		Salario base	Bruto año
	<i>Personal Técnico Titulado</i>		
1	Titulado/a Superior Máster.	1.365,00	20.475,00
	Titulado/A Superior.	1.363,00	20.445,00
	Titulado/A Grado Medio.	1.360,00	20.400,00
	<i>Personal Administración</i>		
2	Responsable Administración.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Administración.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Administración.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Agrícola</i>		
3	Responsable Finca.	1.360,00	20.400,00
	Capataz.	1.320,00	19.800,00
	Especialista Agrícola.	1.255,00	18.825,00
	Peón/a Agrícola.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Almacén</i>		
4	Responsable Almacén.	1.360,00	20.400,00
	Encargado/a Almacén.	1.320,00	19.800,00
	Técnico/a Almacén.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Administración Almacén.	1.180,00	17.700,00
	Auxiliar Almacén.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Desarrollo</i>		
5	Responsable Desarrollo.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Desarrollo.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Desarrollo.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Informática</i>		
6	Responsable Informática.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Informática.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Informática.	1.180,00	17.700,00

		Salario base	Bruto año
	<i>Personal Laboratorio</i>		
7	Responsable Laboratorio.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Laboratorio.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Laboratorio.	1.180,00	17.700,00
	<i>Marketing</i>		
8	Responsable Marketing.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Marketing.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Marketing.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Investigación</i>		
9	Director/a Técnico.	1.365,00	20.475,00
	Jefe/a de Departamento.	1.365,00	20.475,00
	Investigador/a Senior.	1.365,00	20.475,00
	Investigador/a Junior.	1.363,00	20.445,00
	Ayudante/a Investigación.	1.255,00	18.825,00
	<i>Personal Producciones</i>		
10	Responsable Producciones.	1.360,00	20.400,00
	Técnico/a Producciones.	1.255,00	18.825,00
	Auxiliar Administrativo Producciones.	1.180,00	17.700,00
	<i>Personal Ventas</i>		
11	Jefe/A Ventas.	1.360,00	20.400,00
	Delegado/A Comercial.	1.357,00	20.355,00
	Técnico/a Comercial.	1.355,00	20.325,00
	Auxiliar Ventas.	1.180,00	17.700,00