

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14073** *Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de F. Faiges, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa F. Faiges, SL (código convenio número 90104461012023), que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 12 de junio 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 mencionado 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, 27 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA F. FAIGES, SL

##### CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento para la empresa. F. Faiges, SL y las personas que prestan sus servicios en los centros de trabajo de las provincias de Tarragona y Ciudad Real, regulando las relaciones laborales entre ambas partes.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan incluidas en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras de los citados centros de trabajo de la empresa en virtud de su contrato de trabajo.

Se excluye del presente convenio al personal de alta dirección de la empresa y su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa que resulte de aplicación.

### Artículo 3. Vigencia, prórroga y revisión.

Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2024, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La duración de presente será de tres años, es decir, hasta el 31 de marzo de 2027.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no se produce expresa denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones que se pacten en este convenio forman una unidad orgánica e indivisible, y debe considerarse globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

Las partes pactan expresamente la ultraactividad, por lo que el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

### Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que regían con anterioridad a este convenio, independientemente del concepto y la causa por la que se implantasen.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se publiquen disposiciones legales que conlleven alguna modificación económica en los conceptos retributivos (total o parcialmente), solo pueden tener eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los que eran vigentes con anterioridad a la vigencia del convenio, superan el nivel total. En caso distinto, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

### Artículo 5. Garantía personal.

Se deberá respetar las condiciones personales que, con carácter global, superen lo pactado en este convenio, y mantenerse con carácter estrictamente personal.

### Artículo 6. Comisión Mixta.

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia. Esta comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de las personas trabajadoras.

Ambas partes podrán ser asistidas, si así lo deciden, por un asesor para cada una de las partes, los cuales actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá, una vez invocada su intervención por cualquiera de las partes negociadoras del convenio, para la solución de discrepancias en el ámbito de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, en el plazo máximo de 7 días naturales, atendiendo a lo indicado en los apartados anteriores. Una vez reunida, dispondrá de diez días hábiles para aportar una propuesta bien sea de resolución de la discrepancia, de mediación o arbitraje en los términos previstos en el capítulo III del presente convenio colectivo.

### Artículo 7. Régimen de trabajo.

#### I. Organización del trabajo:

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que tiene que respetar las normas vigentes que afecten a dichos aspectos.

Las facultades de la empresa, como también las de las personas trabajadoras se han de basar en principios fundamentales de buena fe y firme voluntad de que las relaciones dentro del centro de trabajo sigan la vía del entendimiento y la estabilidad con el fin de mejorar las condiciones laborales.

Se incorpora al presente convenio la nueva clasificación profesional y se refleja en las tablas salariales anexas, tal y como se estipula en el artículo 10 del presente convenio.

II. Circunstancias imprevistas:

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Siempre que exista acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, en las situaciones en que, debido a circunstancias imprevistas, los turnos de trabajo queden desatendidos por falta de personal, la empresa, de conformidad con el acuerdo alcanzado con las personas trabajadoras, convendrán la alteración de los horarios de dichas personas trabajadoras, con el único propósito de evitar la paralización de la producción y ante situaciones cuya gravedad e importancia lo requieran. Dichos cambios se mantendrán por el tiempo mínimo imprescindible, revirtiéndose en el momento en que se resuelva la situación especial que los originó. En los supuestos que establece el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, se adaptará el horario, respetándose los tiempos mínimos de descanso entre turnos.

En contrapartida, en los casos que se alcance dicho acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se compensará tiempo de trabajo empleado fuera del horario habitual, por acuerdo entre las partes, del modo que se describe en cualquiera de las siguientes opciones:

1. El retorno del tiempo de trabajo empleado fuera del horario habitual incrementado en un 50 %, además del abono de los complementos por trabajo nocturno, sábado, domingo o festivo que resulten de aplicación por el tiempo de trabajo efectivo.

2. El retorno del tiempo de trabajo empleado fuera del horario habitual, además del abono de un complemento de compensación por cada hora trabajada consistente en el 35 % del promedio de salario hora de las últimas 3 bases de cotización, además de los complementos por trabajo nocturno, sábado, domingo o festivo que resulten de aplicación por el tiempo de trabajo efectivo.

Quedan excluidos del presente acuerdo los festivos oficiales.

Artículo 8. *Ingreso de personal y cese.*

En lo que se refiere al ingreso de personal en la empresa, se regulará por la legislación vigente.

La empresa podrá contratar personal mediante contratos de duración determinada, en las modalidades vigentes en virtud del artículo 15 de E.T., modificado por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre de 2021. Los contratos se formalizarán por escrito y en ellos se deberá consignar la duración y el trabajo o la tarea que ha motivado el contrato.

El personal fijo que quiera cesar en la empresa debe realizar un preaviso por escrito con la antelación siguiente:

- a) El personal técnico, un mes.
- b) El personal administrativo y empleados, un mes.
- c) Los subalternos y los obreros, quince días.

Si no se cumpliese este requisito en los términos fijados, la empresa tiene derecho a descontar de la liquidación por cese el importe de un día de salario por cada día de retraso del preaviso.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comporta el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día que la empresa se haya retrasado en la liquidación reglamentaria de las partes proporcionales y del resto de conceptos devengados por el trabajador, respecto al

número de días de preaviso. No nace este derecho si el trabajador no hace el preaviso con el tiempo necesario.

#### Artículo 9. *Trabajadores sustitutos.*

La empresa ha de contratar trabajadores sustitutos para cubrir las bajas temporales de las personas trabajadoras fijas. El contrato ha de consignar el nombre de la persona trabajadora que es sustituida y la causa por la cual está de baja. En caso de faltar alguno de estos requisitos, las personas trabajadoras del nuevo contrato se deberán considerar fijos de plantilla.

#### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Se incluyen en los anexos del presente convenio las tablas que describen la clasificación profesional en Grupos (0-VI) y categorías profesionales, incluyendo los salarios a percibir para cada uno de ellos.

Se acuerda que durante el primer cuatrimestre de 2025 se trabajará en la adecuación de las descripciones de los puestos de trabajo, siguiendo la clasificación profesional desarrollada hasta el momento.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo, recibiendo como salario al menos las cantidades dispuestas en las tablas salariales anexas, respetando el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

#### Artículo 11. *Salario base.*

Se considera salario base el que se consigna con esta denominación en la tabla salarial anexa a este convenio para la actividad normal. Este concepto es el que sirve para establecer los devengos, el cálculo de los cuales se debe realizar reglamentariamente sobre esta base, salvo la antigüedad y los beneficios.

#### Artículo 12. *Plus convenio.*

Se establece un plus convenio con la cantidad que se indica para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo de este convenio para la actividad normal.

#### Artículo 13. *Beneficios.*

Los beneficios se abonarán de acuerdo con la cuantía que figura en la tabla anexa.

#### Artículo 14. *Antigüedad.*

En concepto de antigüedad, el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo percibirá el importe correspondiente a un trienio por cada periodo de tres años acumulado desde la fecha de comienzo de la prestación de servicio. El importe del trienio será el establecido en la tabla salarial que figura en los anexos de este convenio.

Dicha cantidad se computará en las nóminas mensuales y las pagas extraordinarias y se incrementará cada tres años de servicio ininterrumpido hasta un máximo de treinta años.

En el supuesto que en años anteriores y hasta el 31 de diciembre de 2019 un trabajador determinado hubiera tenido derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cantidades superiores a las que pudiera corresponder por la aplicación de la nueva tabla

de antigüedad, le será respetada como garantía *ad personam*, la mayor cantidad percibida con anterioridad.

#### Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de la festividad de navidad, la cual será devengada el día 1 de diciembre y otra en julio que será devengada el 1 de julio. El abono de las mismas se efectuará los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, salvo en los casos en que éstas se abonen prorrateadas mensualmente.

La cuantía de ambas gratificaciones será de una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad más el plus convenio y la participación de beneficios.

#### Artículo 16. *Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.*

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos de los comprendidos entre los que se relacionan a continuación, percibirán un complemento salarial en la cuantía que figura en las tablas salariales:

- Los realizados en el interior de los locales de extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano.
- Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, bencol y otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.
- Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40°.

El abono de este plus se mantendrá, para el personal que lo percibe habitualmente, durante los períodos de vacaciones.

#### Artículo 17. *Dietas y desplazamientos.*

La empresa ha de pagar, con la justificación previa correspondiente, los gastos que ocasionen los desplazamientos. En los periodos de verano e invierno, para atender a los días de temperaturas extremas, los conductores de camión tendrán derecho a alojamiento en un hotel por un máximo de 16 estancias anuales.

#### Artículo 18. *Incapacidad temporal consecuencia de enfermedad o accidente.*

En esta situación, la empresa ha de pagar el 100 % del salario que corresponda en cada caso desde el primer día hasta seis meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta doce meses.

En los dos casos, el trabajador está obligado a someterse a la inspección médica que la empresa, si procede, establezca.

Se excluirá del devengo del complemento recogido en el presente artículo a las personas que, en el periodo de dos años inmediatamente anteriores, hubieran permanecido de baja por contingencias comunes por un periodo superior a seis meses ininterrumpidos o más, o por periodos inferiores pero que computen un total de seis meses sobre los últimos veinticuatro meses, siempre que dicha baja o bajas posteriores se deban a la misma causa o recaída, todo ello también a excepción de aquellas afectadas por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración.

#### Artículo 19. *Mejora absentismo.*

Se incorpora a partir del presente convenio un complemento cuyo devengo será anual para el personal de la plantilla con el objetivo de reducir el grado de absentismo existente y como medida incentivadora.

Tendrá derecho al mismo el personal de la plantilla que en la anualidad en curso no se ausente de su puesto de trabajo.

Se considerará ausencia a los efectos del presente complemento, y por tanto excluirá del devengo del mismo, cualquier ausencia al trabajo, incluido el retraso en la hora de entrada o salida anticipada, siempre que no se encuentre comprendida dentro de la siguiente lista que se considerará exhaustiva y cerrada a todos los efectos: Baja por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional; descanso por nacimiento y cuidado del menor; horas sindicales; hospitalización de hijo/a o ascendientes de la persona trabajadora siempre que estén a su cargo; fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; matrimonio o acta de pareja de hecho debidamente registrada de conformidad con la Ley de Parejas de hecho.

El importe del complemento se indicará en las tablas salariales bajo la denominación mejora absentismo y se devengará durante el mes de abril, siendo el periodo de referencia los doce meses íntegros anteriores. Serán beneficiarias del presente complemento las personas trabajadoras cuyo tiempo de servicio acumulado en el momento del devengo alcance los doce meses íntegros anteriores.

#### Artículo 20. *Trabajo en sábado, domingos, festivos y en horario nocturno.*

Primero. La retribución del personal cuyo horario de trabajo consiste en turnos rotativos que se desarrollen incluso durante la noche, así como en sábados, domingos o festivos se retribuirá mediante la aplicación de los siguientes complementos, devengando para cada caso los complementos referentes a:

- Horario nocturno.
- Horario en sábado.
- Horario en domingo.
- Horario en festivos.

El importe de dichos complementos, que se detalla en las tablas salariales, será de aplicación por unidades de tiempo de trabajo efectivo acreditado.

Los citados complementos sustituirán a los actuales complementos de nocturnidad y turnicidad, siendo extensibles a todas las secciones y centros de trabajo. El importe indicado, se verá incrementado con el porcentaje de revisión salarial que se estipule en las sucesivas revisiones salariales. Para los casos en que el complemento de nocturnidad resulte superior por aplicación de algún acuerdo previo, dichos importes serán respetados *ad personam* en tanto en cuanto no resulten superados por las condiciones aquí pactadas.

Esta medida entrará en vigor a partir del ejercicio 2023, para evitar las desigualdades que pudieran surgir entre el personal afectado.

Segundo. En el caso de que los conductores deban iniciar su jornada en Domingo, la retribución complementaria para salir en domingos o festivos se fija en 55 euros brutos diarios.

Para el caso que los conductores deban trabajar en sábados, dicha circunstancia se retribuirá con un complemento de 40 euros brutos diarios, por jornada completa realizada en dichos días.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal tiene derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones, a razón del salario real. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones han de fijarse de común acuerdo entre empresario y trabajador. Se podrá establecer planificaciones anuales mediante la negociación colectiva que desarrollen la aplicación de este artículo en las diferentes secciones de la empresa, atendiendo a las diferentes actividades productivas. Los días 24 y 31 diciembre contarán como vacaciones fijas siempre que

coincidan con días de prestación de servicio y serán descontados del cómputo total de vacaciones.

## Artículo 22. *Jornada laboral.*

Con motivo de la promulgación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el artículo 34 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores a partir del 12 mayo 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Dicha obligación se une a las ya existentes en materia de registro de jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial y, en su caso, la de las horas complementarias realizadas, así como a la de registro de horas extraordinarias previstas en los artículos 12.4.c) y 35.5 ET, respectivamente.

La jornada laboral es de 40 horas semanales de jornada efectiva, de lunes a viernes, pero se respetarán las jornadas inferiores a las que se pactan.

No se podrán superar las 1790 horas en cómputo anual.

El registro de jornada deberá ser diario incluyendo la hora concreta de entrada y salida respecto de cada persona trabajadora, el medio empleado podrá ser en soporte papel o telemático siempre que, el medio elegido cumpla con el objetivo legal y proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, de manera que se garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. El sistema utilizado en ningún momento atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales o biométricos reconocidos en la normativa vigente.

El registro de jornada se efectuará por parte del personal administrativo, comercial y laboratorio cuyo personal dispone de terminales informáticos, teléfonos con conexión a internet o tabletas electrónicas, a través del portal de la empresa [faiges.report-time.es](https://faiges.report-time.es) mediante los códigos de acceso facilitados por la empresa, eliminando en un tiempo que se determinará el registro en formato papel.

El resto de personal de planta no mencionado antes, seguirá registrando su jornada mediante el formulario en formato papel que se facilita por la empresa.

El control de acceso a la planta se seguirá realizando mediante los fichadores y controles biométricos existentes y se valorará por la empresa su supresión en caso de que se estime oportuno.

En lo referente a la definición de jornada efectiva de trabajo, y ante la preocupación por las diferencias entre los tiempos registrados en función del puesto de trabajo y tipo de jornada, se establece un periodo de carencia en 20 minutos como norma general entre todos los fichajes de entrada y salida, con la norma que todo periodo comprendido dentro de dicho margen no será considerado como tiempo extra de trabajo mientras no exista una solicitud aprobada que justifique su realización. Toda vez solicitada y aprobada la ampliación del horario, se considerará hora extra la que transcurra desde el horario de salida habitual hasta la hora del fichaje de salida. Para las personas trabajadoras registradas en el portal [faiges.report-time.es](https://faiges.report-time.es) dicha solicitud se deberá vehicular por su opción «Solicitar Presencia», mientras que para el personal de planta deberá ser a propuesta de los encargados y previa aprobación de los responsables de área.

Se establece que el tiempo de descanso para el bocadillo será como máximo de 20 minutos, los cuales serán considerados tiempo de trabajo efectivo.

En el caso que en el ámbito superior al presente convenio fuera aprobada una nueva jornada inferior a la que figura en este, esta será de aplicación inmediata.

## Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las partes aceptan que solo han de realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con la comunicación previa a la RLT.

Cada hora de trabajo que ultrapase la jornada ordinaria deberá:

- Pagarse incrementada en un 50 % del salario que correspondería de cada hora ordinaria.
- Compensarse a razón de 1,5 horas de descanso retribuido por cada hora ordinaria trabajada.

Se acordará entre la empresa y la persona trabajadora su retribución o compensación en tiempo de descanso en el periodo máximo de tres meses siguientes a la realización de los trabajos.

El número máximo de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 24. *Representación sindical.*

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa han de disponer del crédito de horas sindicales que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Los diferentes miembros del comité de empresa y, si corresponde, los delegados de personal pueden acumular las horas que posean como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin ultrapasar los máximos totales. En caso de que solamente exista un delegado sindical, puede acumular las horas por un máximo de dos meses, es decir, si un mes no ha utilizado ninguna hora, el mes siguiente puede utilizar hasta el doble, pero cada dos meses se pierden las horas no utilizadas.

En caso de excedencia para ejercer cargos sindicales a nivel de Secretariado comarcal o superior, se tiene derecho a la readmisión, tanto si existe plaza como si no, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa.

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a ser informados por la dirección de la empresa en caso de sanciones, por faltas graves y muy graves, como también, especialmente en caso de despido, así como sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras; también sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el ET.

#### Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

La empresa debe facilitar a todo el personal la ropa de trabajo adecuada. Esta será: Dos equipaciones para el verano y otras dos para el invierno. La entrega se efectuará a la incorporación del personal y seguidamente en el cambio de temporada y será repuesta en caso de necesidad o deterioro. El personal está obligado a poner esmero en mantener su buen estado y conservación.

#### Artículo 26. *Ocupación.*

Ante la situación actual, ambas partes son conscientes y expresan su deseo de mantener los puestos de trabajo actuales y de crear nuevos.

#### Artículo 26 bis. *Personal de campaña/Personal fijo discontinuo.*

Para los centros de trabajo cuya actividad esté vinculada a la campaña o cosecha, se regula el régimen de trabajo en campaña. El personal vinculado a los puestos de trabajo cuya actividad se vincula a la existencia de materia prima directamente de la cosecha de aceituna, tales como almazara, extractora física y extractora química, contarán con personal fijo discontinuo para complementar la plantilla durante el tiempo que dure la actividad, en función de la cosecha. Dicho personal se registrará por la normativa en materia de trabajo Fijo discontinuo en cuanto a la duración del periodo de llamamiento, orden de llamada y preavisos.

### Régimen de Trabajo en Campaña.

Se establece el método de trabajo, los turnos y la forma en que se compensa el exceso de jornada, así como las retribuciones correspondientes por el desempeño de los trabajos de extracción de aceite.

Al principio de la campaña se confeccionará el calendario de trabajo con los turnos a aplicar durante el periodo de extracción por el que se guiarán a la hora de aplicar las rotaciones e hipotéticos cambios. En el cuadrante quedarán reflejadas las horas de exceso que se deriven de la aplicación del presente régimen de trabajo por campaña, las cuales serán compensadas en días libres durante la campaña o bien al final de la campaña, de conformidad con el acuerdo suscrito.

Como consecuencia de la aplicación del presente régimen de trabajo, se aplicarán los complementos que a continuación se detallan por el desarrollo del trabajo en las diferentes franjas horarias:

- Horario nocturno.
- Horario en sábado.
- Horario en domingo.
- Horario en festivos.

El importe por hora de los complementos de aplicación para el trabajo en campaña indicado en este apartado para el trabajo en sábados, domingos, festivos y en horario nocturno se incorporan en la tabla salarial anexa de este convenio.

### Artículo 27. *Revisión médica.*

Los trabajadores, previa autorización de los mismos, tienen derecho a una revisión médica anual dentro de la jornada laboral en el centro que la empresa designe. En los casos en que la evaluación de riesgos del puesto de trabajo lo exija, ésta será obligatoria.

Se establece que, para las mujeres de la plantilla mayores de cincuenta años, las analíticas incluirán el marcador de hierro y ferritina en la sangre. Para los hombres de la plantilla mayores de cincuenta años, las analíticas incluirán el marcador PSA (antígeno específico de la próstata).

### Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Toda falta cometida por una persona trabajadora de la empresa se clasificará, según la importancia y trascendencia de la misma en leve, grave o muy grave.

1. Faltas.
  - A. Leves.
    - a) Descuido, error o demora breve inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo habitual o asignado.
    - b) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a veinte minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
    - c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
    - d) Pequeños descuidos en la conservación del material y recursos puestos a su disposición para el desempeño del puesto.

e) No atender el personal ajeno a la empresa (clientes, proveedores, visitas, ...) con la corrección y diligencia debidas, transmitiendo mala imagen de la empresa.

f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

## B. Graves.

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes, o más de tres faltas de puntualidad dentro del periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Jugar o entregarse a distracciones cualesquiera que sean, dentro del horario laboral.

e) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implica rotura manifiesta de la disciplina o de ello se deriva perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Descuido importante en la conservación de equipos, materiales, materias primas o mercancías de la empresa, así como La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

h) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

i) Las discusiones molestas o elevadas de tono con compañeros de trabajo, en presencia de público.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido comunicación escrita.

k) No advertir, inmediatamente a sus responsables o a la Dirección de la empresa de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe a las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

l) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

m) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

n) No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con que desarrollen su actividad.

o) Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes establecidos de acuerdo con la evaluación de riesgos.

p) Desactivar o suprimir y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad en los puestos de trabajo en qué esta tenga lugar.

q) La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, si procede al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, otras personas, trabajadoras o no de la empresa, o pueda causar un daño grave a la empresa.

r) La falta de cooperación con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

s) Las derivadas de los apartados d) y h) de la relación de faltas leves.

- C. Muy graves.
- a) Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.
  - b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa y el hurto, robo o malversación, tanto en la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
  - c) La simulación de dolencia o accidente.
  - d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
  - e) Falta notoria de respeto o consideración a personas ajenas a la empresa.
  - f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  - g) Fumar en los lugares en que esté prohibido, así como la embriaguez habitual o drogodependencia manifiesta en la jornada laboral, si repercuten negativamente en el trabajo.
  - h) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a extraños de la empresa datos de reserva obligada.
  - i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a las personas responsables o a sus familiares, así como a las personas compañeras y terceros en general.
  - j) La continuada y habitual falta de limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa o de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
  - k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.
  - l) Las derivadas de lo previsto en las causas y los apartados c), e), y g) de la relación de faltas graves.
  - m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera. La precedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquéllas.
  - n) La conducta dolosa o imprudente en el ejercicio del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa, así como la negativa a utilizar los medios de seguridad o higiénicos sanitarios facilitados por la empresa.
  - o) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
  - p) Cualquier infracción de las normas cuando se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud propia de los otros trabajadores o terceras personas, o daños graves a la empresa.
  - q) El incumplimiento de cualquier condición o norma establecida en el contrato de trabajo, mediante sus cláusulas ordinarias o adicionales, según los casos.

## 2. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la empresa 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 dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; traslado forzoso, a otra localidad; despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

### 3. Prescripción de las faltas.

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

#### Artículo 28 bis. *Prevención del Acoso.*

La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa.

Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

La empresa podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores. La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Acoso moral. Se considerará el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra la persona trabajadora por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

En cuanto a cualquiera de estos supuestos, así como otros tipos de acoso, se remitirá a lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Moral, Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo de la empresa y en todo caso, se considerará como falta muy grave, sancionable con el despido.

#### Artículo 28 ter. *Situaciones no previstas.*

Para aquello no previsto en el presente convenio, se deberá observar lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores o, en su caso, lo que establezca el convenio de rango superior, así como el resto de las disposiciones de carácter general.

#### Artículo 29. *Seguro.*

La empresa ha de concertar un seguro para los supuestos de muerte e incapacidad absoluta, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, al igual que para los supuestos de incapacidad permanente total para el trabajo habitual, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. Las cantidades aseguradas por tales conceptos serán las indicadas en las tablas salariales.

La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores una copia de la póliza de seguros.

#### Artículo 30. *Excedencias.*

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se debe conceder por designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se debe solicitar durante el mes siguiente al cese del cargo público o sindical.

El trabajador de al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho al reconocimiento de la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia 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. Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo periodo de excedencia que, si procede, pone fin al que se esté disfrutando.

La excedencia contemplada en el anterior apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de esta misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 31. *Permisos no remunerados.*

Por enfermedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho debidamente acreditadas que requieran especiales y continuas atenciones, se podrá solicitar una licencia no retribuida con una duración de entre quince días y tres meses de duración. Si el trabajador quisiera reincorporarse antes de finalizar el plazo solicitado por evolución favorable, deberá solicitarlo por escrito, teniendo la mercantil un plazo máximo de quince días para readmitir al trabajador desde la fecha de su solicitud de reingreso anticipada. El permiso se solicitará por escrito, justificando mediante certificado médico.

#### Artículo 32. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Adicionalmente, se amplía en un día el permiso recogido en el presente apartado en los casos originados por parientes de primer grado de consanguinidad.

- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste

en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

#### Artículo 33. *Regulación de la Guarda Legal.*

Las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada que se establece en el artículo 37.6 del TRET deberán ajustar su jornada laboral resultante de forma que coincida obligatoriamente con el inicio o con el final de su horario de trabajo, posibilitando de esta forma la reorganización de los efectivos o la sustitución por personal de sustitución contratado por el resto de jornada reducida de una o varias personas trabajadoras. En caso de horario en turnos alternos, se deberá mantener la alternancia habitual. En estos casos la persona trabajadora elegirá la franja horaria en la que prestará sus servicios para cada uno de los turnos de trabajo de la serie de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior. El presente acuerdo será aplicable para las solicitudes que se formulen partir del 9 de enero de 2019.

#### Artículo 34. *Contrato de relevo.*

La empresa se compromete a sustituir por otra persona trabajadora y a negociar la jubilación parcial con el empleado que desee jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años en los supuestos admitidos por la normativa vigente en el momento de la solicitud.

#### Artículo 35. *Incremento salarial.*

Los incrementos salariales pactados en este convenio son los siguientes:

- Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2024 y el 31 de marzo de 2025 el 4,50 %.
- Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 y el 31 de marzo de 2026 será del 3 %.
- Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2027 será del 3 %.

Las diferencias devengadas se abonarán en concepto de atrasos en 2024.

Dichos incrementos afectarán a todos los conceptos que aparecen en la tabla salarial anexa a este convenio.

## CAPÍTULO III

**Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos**Artículo 36. *Preámbulo.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios para la solución de las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en aplicación de lo establecido en el artículo 82.3 del TRET. En todo caso se procederá según la legislación laboral vigente.

Lo recogido en el apartado anterior será también de aplicación a aquello que dispone el artículo 85.3 del TRET en su apartado c) como procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET.

Los procedimientos voluntarios para la solución de las mencionadas discrepancias incluyen las siguientes alternativas:

Interpretación recogida en acta por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria.  
Mediación.  
Arbitraje.

Artículo 37. *Mediación.*

El procedimiento de mediación no debe estar sujeto a ninguna tramitación preestablecida, exceptuando la designación del mediador y la formalización de la avenencia.

El procedimiento de mediación ha de ser voluntario y requiere acuerdo de las partes, que han de hacer constar documentalmente el contenido de las divergencias, han de designar el mediador, y también señalar la gestión o gestiones sobre las que tratará su función. Una copia se tiene que remitir a la Comisión Mixta Paritaria.

Sin perjuicio de aquello que se establece en el párrafo anterior, cualquiera de las partes puede dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando su buen hacer para promover la mediación. Realizada esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciendo la mediación.

Cuando no haya esta petición, y se den razones fundadas a tal efecto, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, y les ofrecerá la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes pueden ser libremente aceptadas o rehusadas por estas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tiene la misma eficacia que lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

El acuerdo mencionado ha de formalizarse por escrito y presentar copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el término previsto en el artículo 90 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 38. *Arbitraje.*

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar por delante la solución que este dicte sobre sus divergencias.

La resolución arbitral que en su caso se pueda adoptar tendrá la misma eficacia que lo que se ha pactado en el convenio colectivo.

Artículo 39. *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.*

Una vez se han formalizado los compromisos de mediación o arbitraje precedente, las partes han de abstenerse de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto esté sometido a arbitraje, las partes se han de abstener de ir a la huelga o cerramiento patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los costos que se produzcan en les actuaciones previstas en el presente capítulo han de pagarse por las partes que insten las actuaciones mencionadas y en los términos que acuerden.

## ANEXO I

### Acuerdos adicionales

Continua en marcha el proceso de negociación para la redacción del plan de igualdad de la empresa, la cual se deberá hacer efectiva en los próximos meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, los miembros de la mesa negociadora del convenio acuerdan iniciar los trámites para el desarrollo de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa para su aplicación durante el ejercicio 2.025.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, los miembros de la mesa negociadora del convenio acuerdan iniciar los trámites para la negociación del protocolo de aplicación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, para su aplicación durante el ejercicio 2.025.

## ANEXO II

### Tabla salarial 2024-2025 (Vigente de abril de 2024 a marzo de 2025)

Actualización del +4,5 %

Grupo	Denominación	Categoría	Salario bruto			
			Salario base Euros	Beneficios Euros	Plus convenio Euros	Total Euros
0	<i>Gerencia.</i>					
I	<i>Mandos y Responsables.</i>					
		Director Técnico.	1.238,02	118,72	860,69	2.217,44
		Subdirector Técnico.	1.238,02	118,72	624,96	1.981,71
II	<i>Técnicos y Especialistas.</i>					
		Responsable de departamento.	1.238,02	118,72	527,50	1.884,24
		Licenciados/TGS.	1.238,02	118,72	463,78	1.820,53
		TGM.	1.061,19	98,40	572,26	1.731,85
		Jefe 1. <sup>a</sup> Administración.	922,33	85,64	709,02	1.716,99
	Jefe 1. <sup>a</sup> Oficinos (contra maestre, j. taller).	860,18	75,33	596,44	1.531,96	

Grupo	Denominación	Categoría	Salario bruto			
			Salario base – Euros	Beneficios – Euros	Plus convenio – Euros	Total – Euros
III	<i>Técnicos Grado II y Oficiales.</i>					
		Jefe 2. <sup>a</sup> .	922,33	85,64	647,06	1.655,03
		Analista Laboratorio.	860,18	75,33	596,44	1.531,96
		Oficial 1. <sup>a</sup> Administración/ Comercial.	843,10	69,84	606,67	1.519,61
		Conductor.	843,10	69,42	463,03	1.375,54
		Maestro.	860,16	75,33	434,76	1.370,26
		Oficial 1. <sup>a</sup> Oficios.	843,10	69,42	432,14	1.344,65
IV	<i>Oficiales II.</i>					
		Oficial 2. <sup>a</sup> Administración.	843,10	69,84	575,82	1.488,75
		Oficial 2. <sup>a</sup> Oficios.	843,10	69,42	405,78	1.318,30
		Auxiliar Laboratorio.	871,70	65,92	359,09	1.296,71
		Auxiliar Administración.	871,70	65,92	359,09	1.296,71
V	<i>Peones y Especialistas.</i>					
		Oficial 3. <sup>a</sup> Oficios.	843,10	67,80	385,81	1.296,71
		Peón.	843,10	64,66	356,63	1.264,39
VI	<i>Aspirantes.</i>					
	Aspirante.				S.M.I.	

Complemento/Plus	Cuantía – Euros
Toxicidad, penosidad o peligrosidad.	129,29
Trienio.	37,59
Suplemento hora nocturna.	1,35
Suplemento hora sábado.	2,50
Suplemento hora domingo.	3,05
Suplemento hora festivo.	4,59
Mejora absentismo.	226,59

Seguro	Cuantía – Euros
Muerte o incapacidad absoluta.	42.662,14
Incapacidad total trabajo habitual.	31.101,34

## ANEXO III

## Tabla salarial 2025-2026 (Vigente de abril de 2025 a marzo de 2026)

Actualización del +3, %

Grupo	Denominación	Categoría	Salario bruto			
			Salario base – Euros	Beneficios – Euros	Plus convenio – Euros	Total – Euros
0	<i>Gerencia.</i>					
I	<i>Mandos y Responsables.</i>					
		Director Técnico.	1.275,16	122,28	886,51	2.283,96
		Subdirector Técnico.	1.275,16	122,28	643,71	2.041,16
II	<i>Técnicos y Especialistas.</i>					
		Responsable de departamento.	1.275,16	122,28	543,32	1.940,77
		Licenciados/TGS.	1.275,16	122,28	477,69	1.875,14
		TGM.	1.093,02	101,35	589,43	1.783,80
		Jefe 1. <sup>a</sup> Administración.	950,00	88,21	730,29	1.768,50
	Jefe 1. <sup>a</sup> Oficinos (contra maestre, j. taller).	885,99	77,59	614,34	1.577,92	
III	<i>Técnicos Grado II y Oficiales.</i>					
		Jefe 2. <sup>a</sup> .	950,00	88,21	666,48	1.704,68
		Analista Laboratorio.	885,99	77,59	614,34	1.577,92
		Oficial 1. <sup>a</sup> Administración/ Comercial.	868,39	71,93	624,87	1.565,20
		Conductor.	868,39	71,50	476,92	1.416,81
		Maestro.	885,97	77,59	447,80	1.411,36
		Oficial 1. <sup>a</sup> Oficinos.	868,39	71,50	445,10	1.384,99
IV	<i>Oficiales II.</i>					
		Oficial 2. <sup>a</sup> Administración.	868,39	71,93	593,09	1.533,41
		Oficial 2. <sup>a</sup> Oficinos.	868,39	71,50	417,96	1.357,85
		Auxiliar Laboratorio.	897,85	67,90	369,86	1.335,61
	Auxiliar Administración.	897,85	67,90	369,86	1.335,61	
V	<i>Peones y Especialistas.</i>					
		Oficial 3. <sup>a</sup> Oficinos.	868,39	69,83	397,39	1.335,61
	Peón.	868,39	66,60	367,33	1.302,32	
VI	<i>Aspirantes.</i>					
		Aspirante.				S.M.I.

Complemento/Plus	Cuantía - Euros
Toxicidad, penosidad o peligrosidad.	133,17
Trienio.	38,72
Suplemento hora nocturna.	1,39
Suplemento hora sábado.	2,57
Suplemento hora domingo.	3,14
Suplemento hora festivo.	4,73
Mejora absentismo.	233,38

Seguro	Cuantía - Euros
Muerte o incapacidad absoluta.	43.942,00
Incapacidad total trabajo habitual.	32.034,38

## ANEXO IV

## Tabla salarial 2026-2027 (Vigente de abril de 2026 a marzo de 2027)

Actualización del +3,0 %

Grupo	Denominación	Categoría	Salario bruto			
			Salario base - Euros	Beneficios - Euros	Plus convenio - Euros	Total - Euros
0	<i>Gerencia.</i>					
I	<i>Mandos y responsables.</i>					
		Director Técnico.	1.313,42	125,95	913,11	2.352,48
		Subdirector Técnico.	1.313,42	125,95	663,02	2.102,39
II	<i>Técnicos y Especialistas.</i>					
		Responsable de departamento.	1.313,42	125,95	559,62	1.998,99
		Licenciados / TGS.	1.313,42	125,95	492,03	1.931,40
		TGM.	1.125,81	104,39	607,11	1.837,32
		Jefe 1.ª Administración.	978,50	90,85	752,20	1.821,55
	Jefe 1.ª Oficinos (contra maestre, j. taller).	912,57	79,92	632,77	1.625,26	

Grupo	Denominación	Categoría	Salario bruto			
			Salario base – Euros	Beneficios – Euros	Plus convenio – Euros	Total – Euros
III	<i>Técnicos Grado II y Oficiales.</i>					
		Jefe 2. <sup>a</sup> .	978,50	90,85	686,47	1.755,82
		Analista Laboratorio.	912,57	79,92	632,77	1.625,26
		Oficial 1. <sup>a</sup> Administración/ Comercial.	894,44	74,09	643,62	1.612,15
		Conductor.	894,44	73,65	491,23	1.459,31
		Maestro.	912,54	79,92	461,24	1.453,70
		Oficial 1. <sup>a</sup> Oficios.	894,44	73,65	458,46	1.426,54
IV	<i>Oficiales II.</i>					
		Oficial 2. <sup>a</sup> Administración.	894,44	74,09	610,88	1.579,41
		Oficial 2. <sup>a</sup> Oficios.	894,44	73,65	430,50	1.398,58
		Auxiliar Laboratorio.	924,79	69,93	380,96	1.375,68
		Auxiliar Administración.	924,79	69,93	380,96	1.375,68
V	<i>Peones y Especialistas.</i>					
		Oficial 3. <sup>a</sup> Oficios.	894,44	71,93	409,31	1.375,68
		Peón.	894,44	68,60	378,35	1.341,39
VI	<i>Aspirantes.</i>					
	Aspirante.				S.M.I.	

Complemento/Plus – Euros	Cuantía – Euros
Toxicidad, penosidad o peligrosidad.	137,16
Trienio.	39,88
Suplemento hora nocturna.	1,43
Suplemento hora sábado.	2,65
Suplemento hora domingo.	3,24
Suplemento hora festivo.	4,87
Mejora absentismo.	240,39

Seguro	Cuantía – Euros
Muerte o incapacidad absoluta.	45.260,26
Incapacidad total trabajo habitual.	32.995,41