

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/07083 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de la Planta de Regasificación de Sagunto, SA. Código: 46101482012018.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Planta de Regasificación de Sagunto, SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 6 de junio de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 10 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DE PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE SAGUNTO, S.A.

AÑOS 2023, 2024, 2025 y 2026

PREÁMBULO

A los efectos del artículo 85.3 del ET, se hace constar expresamente que el presente convenio se concerta entre la representación de Planta de Regasificación de Sagunto, S.A. y el comité de empresa del centro de trabajo de Sagunto.

Las partes firmantes del presente convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma de este.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

1. Ámbito de aplicación personal y funcional

Las estipulaciones del presente convenio colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa Planta de Regasificación de Sagunto, S.A., en adelante Saggas.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) La alta dirección y los directores
- b) Los jefes de departamento
- c) Aquellos empleados asignados al grupo profesional I, siempre que lo proponga la dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado

Pueden ser incluidos en el ámbito del propio convenio, por decisión unilateral de cualquiera de las partes, todos los trabajadores señalados en los apartados b) y c) del artículo 1.1 del convenio, sin necesidad de que para tal inclusión deba producirse mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, ni tampoco de proceder por el mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Su situación se regulará por las siguientes reglas:

- Se mantiene la misma retribución bruta fija que vinieran devengando en el momento de su inclusión en el ámbito de aplicación del convenio.
- El tiempo que hayan permanecido sin que les resultara de aplicación el convenio será computado a efectos de antigüedad.
- Serán asignados al mismo nivel salarial y banda retributiva que ostentaban en el momento de ser excluidos del ámbito del convenio.
- Si en el momento de reingreso al ámbito del convenio, el empleado tuviese un complemento personal, por existir diferencia entre la retribución bruta fija que ostentaba y la banda retributiva y nivel salarial que pueda corresponderle, este complemento será absorbible por los sucesivos incrementos salariales, hasta que se igualen ambas situaciones retributivas.

2. Ámbito de aplicación territorial

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en Sagunto. Asimismo, será de aplicación al trabajo que desempeñe el personal desplazado por cuenta de la empresa, tanto en territorio nacional como en el extranjero.



3. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023, salvo aquellos aspectos donde se establezca expresamente otra fecha.

A partir del 1 de enero de 2027, el convenio se entenderá prorrogado anualmente, si no se formula denuncia expresa por alguna de partes –mediante escrito recepcionado por la otra–, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia pactada o de cualquiera de sus prórrogas.

Se establece como período máximo de inicio de las negociaciones 30 días desde su denuncia.

Artículo 2.- Comisión paritaria

1. Comisión paritaria

Queda establecida una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, dos por parte del personal que serán nombrados de entre ellos por el comité de empresa y otros dos en representación de la empresa.

Esta comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes y entenderá de todos los temas de interpretación del presente convenio, así como cualquier otro de los que pudieran surgir durante la vigencia de este.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida a la consideración de la comisión paritaria como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente. El interesado presentará su solicitud mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio debiendo esta iniciar conversaciones y dar respuesta en el plazo máximo de quince días desde la presentación del referido escrito. Cuando el interesado no obtuviese respuesta en este plazo de tiempo se tendrá por realizado el trámite expresado.

2. Resolución de discrepancias y conflictos

Para aquellos casos en que la intervención de la comisión paritaria no haya servido para resolver la discrepancia surgida o el conflicto planteado en la interpretación de las cláusulas de este convenio, las partes se comprometen a utilizar el acuerdo de soluciones extrajudiciales de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana vigente en cada momento.

Artículo 3.- Derecho supletorio

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 4.- Vinculación y cláusula de descuelgue del convenio

1. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a todos los efectos serán consideradas globalmente.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del convenio, la propuesta de nueva redacción será llevada a la comisión negociadora que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley.



2. El presente convenio colectivo obliga al empresario y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. 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 dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.



En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el VII Acuerdo de Solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Valenciana o a aquel que, en su caso, lo sustituya. Tras la mediación, si no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes aceptan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Compensación

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, criterio jurisprudencial, resolución administrativa o pacto.

Artículo 6.- Absorción

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

CAPÍTULO II

GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Artículo 7.- Organización del trabajo

La organización del trabajo en la empresa, atendiendo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores serán escuchados e informados en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses de los trabajadores.

Artículo 8.- Movilidad funcional

Dentro del marco normativo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a movilidad funcional, la Empresa podrá requerir del trabajador, bien de forma temporal o permanente, una movilidad funcional dentro de su grupo profesional recogido en el ámbito de este convenio para la realización de funciones diferentes a las que habitualmente desempeñe.

Del mismo modo, si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de su grupo profesional recogido en el ámbito de este convenio por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, aun de manera interrumpida, el trabajador podrá reclamar la reclasificación profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, así como los



pluses correspondientes a la jornada laboral que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior grupo profesional, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

Artículo 9.- Sistema de clasificación profesional

La clasificación profesional es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las ocupaciones enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Se establecen en el ámbito del presente convenio cuatro grupos profesionales, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de Saggas, en función a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de las prestaciones de los puestos de trabajo.

Dentro de estos grupos profesionales se encuentra ubicado cada uno de los trabajadores de Saggas.

La realización de las funciones y/o actividades definidas con carácter principal o prevalente determinará la adscripción de los trabajadores a un grupo profesional concreto.

1.- Grupos profesionales

La descripción de cada uno de los grupos profesionales de Saggas, así como las funciones que integran cada uno de ellos, se relacionan a continuación:

▪ Grupo I:

Las funciones encuadradas en este grupo profesional se caracterizan por un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y por depender jerárquicamente de los directivos.

Tienen como responsabilidad colaborar en la planificación, organización, coordinación y dirección de las diversas actividades de su área funcional y se encargan de definir objetivos concretos a partir de unas directrices generales previamente establecidas.

Requerimientos mínimos: titulación universitaria de grado superior o medio con experiencia profesional dilatada en el ejercicio de sus funciones.

▪ Grupo II:

Lo integran trabajadores con una posición organizativa intermedia que se caracterizan por tener objetivos globales definidos, disponer de cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad para su desempeño profesional.

Desempeñan tareas técnicas complejas, así como funciones con mando propias de su titulación o experiencia en puestos que implican responsabilidad en un área funcional. Son responsables directos de la integración y supervisión de funciones y de la coordinación de los recursos humanos y técnicos.

Requerimientos mínimos: titulación universitaria de grado medio, Formación Profesional de grado superior o Ciclo Formativo de grado superior, con experiencia contrastada en el ejercicio de su profesión o con una formación específica en el desempeño de su ocupación.

▪ Grupo III:



Lo integran trabajadores sin responsabilidad de mando, que realizan funciones propias de un oficio o tarea, que exigen especialización y práctica y que requieren conocimientos profesionales de carácter específico.

Requerimientos mínimos: Formación Profesional o Ciclo Formativo de grado medio o superior.

▪ Grupo IV:

Lo integran trabajadores con funciones propias de su formación y experiencia en especialidades técnicas, informáticas, administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información.

Requerimientos mínimos: Formación Profesional o Ciclo Formativo de grado medio o superior, Bachillerato Unificado Polivalente o Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Tabla de clasificación de los grupos profesionales:

Grupos	Ocupaciones
I	Jefe/a de Mantenimiento
	Jefe/a de Operaciones
	Adjunto/a a Operaciones
	Jefe/a de Medio Ambiente y Sostenibilidad
	Jefe/a de Recursos Humanos y Servicios Jurídicos
	Jefe/a de Seguridad y PRL
	Técnico/a de Apoyo y Riesgos
	Jefe/a de Compras y Servicios
	Jefe/a de Control de Gestión
	Jefe/a Económico-Financiero
	Técnico/a de Apoyo y Nuevos Proyectos
	Técnico/a grupo I
II	Jefe/a de turno
	Técnico/a Eléctrico-I&C
	Técnico/a Mecánico
	Técnico/a de planificación y servicios
	Técnico/a grupo II
III	Operador/a Mantenimiento Eléctrico
	Operador/a Mantenimiento Instrumentación y Control
	Operador/a Mantenimiento Mecánico
	Operador/a de Proceso
	Operador/a de Seguridad Y PRL
IV	Secretario/a
	Oficial/a administrativo/a
	Gestor/a Oficina Técnica
	Auxiliar administrativo/a
	Gestor/a de almacén



Artículo 10.- Desempeño del puesto de trabajo

El desempeño normal del puesto de trabajo se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones y objetivos personales asignados.

La empresa promoverá una política de gestión del desempeño. La evaluación de la gestión del desempeño del trabajador contemplará tanto la evaluación de objetivos fijados previamente, como una evaluación cualitativa de las competencias requeridas, los primeros supondrán el 70% del resultado de la evaluación, y la segunda el 30% restante.

Siempre que el crecimiento y las posibilidades de la empresa así lo requieran, el titular de una ocupación podrá acceder a un grado de desarrollo superior mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y responsabilidad. En estos casos, lograda la capacitación necesaria, podrá optar a niveles de retribución superior, o en su caso, al desempeño de funciones de otra banda retributiva y/o grupo profesional.

Artículo 11.- Promoción interna

En el caso de producirse una vacante, o habilitarse una nueva ocupación en los grupos profesionales 2, 3 y 4, los trabajadores con contrato indefinido pertenecientes a la plantilla de Saggas tendrán derecho preferente a su adjudicación a través de un procedimiento de concurso de méritos, siempre y cuando cumplan con los requisitos definidos por la empresa de titulación, experiencia en el desarrollo de las funciones, capacitación y conocimientos inherentes a la vacante en cuestión, así como un satisfactorio nivel de desempeño personal y profesional alcanzado hasta la fecha.

La empresa solicitará la superación de una prueba de aptitud y/o conocimientos.

En los casos de promoción a un grupo de nivel superior, el trabajador ascendido quedará sujeto a un periodo de prueba que se definirá en la propia convocatoria, con el límite establecido en la legislación vigente. Una vez transcurrido el periodo de prueba se consolidará el nuevo grupo profesional. Si el trabajador no superara el periodo de prueba, volverá a su anterior grupo profesional.

En el caso de no cubrirse el puesto mediante el mecanismo arriba indicado, la empresa procederá a cubrirlo con personal externo mediante los mecanismos que considere oportunos.

Las ocupaciones correspondientes al grupo I según el sistema de clasificación de Saggas, serán de libre designación por parte de la dirección, pudiendo cubrirse con personal interno o externo a la empresa.

Artículo 12.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

La retribución no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



CAPÍTULO III

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Artículo 13.- Retribuciones

Cada grupo profesional tiene asignado unas ocupaciones con sus correspondientes bandas retributivas y niveles salariales. A cada ocupación corresponde un determinado grupo, determinado por sus funciones y responsabilidades.

Banda: a cada ocupación le corresponde una determinada banda, con un valor retributivo único.

Nivel: cada grupo tiene asignado un nivel salarial máximo y un nivel salarial mínimo. Estos niveles se asignan de forma individual al trabajador en función de lo que la persona aporta a la empresa y esta le reconoce, y su objetivo es permitir a los empleados una progresión profesional y retributiva en función de su desempeño personal y cumplimiento de determinados criterios que pueden dar origen al cambio.

Para el conjunto de los trabajadores sujetos al presente convenio, el salario base, entendido como bruto anual, está compuesto por la cuantía correspondiente a su banda de ocupación más la del nivel asignado por la empresa a cada trabajador. Ambos conceptos tienen carácter consolidable.

Con carácter general, al personal de nuevo ingreso en la empresa se le asignará la banda correspondiente a la ocupación a desempeñar dentro del grupo profesional correspondiente, y el nivel mínimo de este, dentro del ámbito del presente convenio.

En el Anexo I figura la tabla salarial correspondiente a cada ocupación actualizada a 2023. Con efectividad desde el primer día del año, se incrementarán las cantidades correspondientes a banda y nivel de esta tabla según lo siguiente:

Año 2023, 4,5%.

Año 2024, 3,5%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Año 2025, 3,5%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Año 2026, 3%. Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2027.

Los importes resultantes serán de aplicación desde 1 de enero del año siguiente, mediante la actualización de las tablas salariales, sin que proceda en ningún caso, la aplicación retroactiva de esta revisión. De igual manera, el complemento variable se abonará de acuerdo con el salario base vigente en el año en el que se deben cumplir los objetivos establecidos.

El salario anual se abonará en catorce pagas, doce de devengo mensual y dos pagas extraordinarias, de devengo anual, de una mensualidad cada una a abonar en junio y noviembre. Las pagas mensuales se abonarán antes de finalizar el mes objeto de devengo.



Con independencia de las condiciones económicas ordinarias, los trabajadores de Saggas con contrato indefinido o con contrato temporal con duración igual o superior a un año, percibirán como complemento variable un tanto por cien sobre su salario bruto anual calculado sobre su salario base. La cuantía de este complemento vendrá determinada por el grupo profesional de pertenencia. El pago de este bono está ligado al resultado de la gestión del desempeño. Su abono se realizará en el primer trimestre del año siguiente.

Grupo	Porcentaje variable
I	15%
II	10%
III	7%
IV	7%

Así mismo, para las ocupaciones que así sea especificado, se establece:

- a) Plus de turno
- b) Plus de turno en día festivo
- c) Plus de retén
- d) Plus de retén en día festivo

Artículo 14.- Desarrollo profesional

Este convenio contempla un plan de desarrollo profesional para el personal de Saggas.

Para los trabajadores de Saggas que cambien de ocupación se establece un periodo máximo de seis años, desde el momento del cambio, para alcanzar el salario objetivo de su ocupación.

Para los trabajadores de nueva incorporación con contrato indefinido, se establece un periodo máximo de ocho años para alcanzar el salario objetivo de su ocupación. Los importes actualizados a 2023 quedan reflejados en el Anexo II de este documento. Estos importes se actualizarán cada año conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial.

En todos los casos, con carácter general, la progresión se realizará durante el periodo establecido. En el marco de los periodos máximos señalados, el porcentaje de incremento anual dependerá del nivel de satisfacción de la empresa con el progreso del trabajador durante ese año en atención a los conocimientos adquiridos mediante los planes de formación que podrá establecer la empresa, experiencia profesional y actitud ante el trabajo.

Para aquellos trabajadores que hayan alcanzado el salario objetivo de su grupo profesional y por el desarrollo de sus funciones, conocimientos adquiridos, habilidades desarrolladas, logro de objetivos y nivel de desempeño alcanzado se considere procedente a criterio de la empresa, podrá establecerles una progresión salarial que se establecerá con carácter individual.

La comisión paritaria de este convenio revisará las posibles discrepancias que pudieran surgir respecto a los incrementos salariales de los trabajadores adscritos al mismo.

Artículo 15.- Pluses



1. Plus de turno

Este plus funcional se abona únicamente al personal que realiza su trabajo a turnos.

El plus de turno integra en un único concepto la turnicidad, la nocturnidad, el trabajo en sábados y domingos y el solape en el cambio de turno. Se abona por cada día o fracción trabajados a turnos.

Las cantidades fijadas para 2023 son las siguientes:

Jefe de turno: 46,63 euros brutos/día
Operador de proceso: 31,09 euros brutos/día

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

	2024	2025	2026
Jefe de turno	48,26	49,95	51,45
Operador de proceso	32,18	33,31	34,31

Excepcionalmente, si un trabajador cuya jornada habitual no es a turnos y por necesidades técnicas u organizativas pasa temporalmente a trabajar en este régimen, percibirá la retribución en concepto de plus de turno. Le corresponderá una u otra retribución atendiendo a la ocupación designada.

Al personal que esté en régimen de corretornos, le será de aplicación el plus de turno, por día trabajado, independientemente de la jornada que realice.

2. Plus por turno en días festivos

Este plus funcional se abona únicamente al personal que realiza su trabajo a turnos. También se abonará al personal corretornos que trabaje en día festivo.

Este plus se devengará en los días establecidos como festivos en el calendario laboral de la Empresa, incluyéndose a tal efecto las noches del 24 y 31 de diciembre. No tienen consideración de festivos los domingos. Su devengo se inicia en el turno de mañana, es decir, el que comienza su jornada a las 06:00.

Se abona por este concepto una cantidad por cada día festivo trabajado en régimen de turnos. Las cantidades fijadas para 2023 son las siguientes:

Jefe de turno: 285,20 euros brutos/día
Operador de proceso: 199,64 euros brutos/día

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

	2024	2025	2026
Jefe de turno	295,18	305,51	314,68
Operador de proceso	206,63	213,86	220,28

3. Plus de retén de operaciones

El retén está compuesto por un operador corretornos del turno de mañana (operador de retén), y se establece con objeto de suplir las ausencias imprevistas en los turnos de trabajo de proceso.

La jornada laboral será la que corresponda a un operador corretornos.



El retén se efectuará durante la semana fuera del horario de trabajo habitual del operador correturnos, incluidos los sábados, domingos y festivos. En estos casos, el trabajador deberá estar localizable y disponible para presentarse en la empresa en un tiempo estimado de 30 minutos desde que recibe la llamada, salvo causa justificada, debiendo permanecer durante el tiempo de retén en condiciones óptimas para desarrollar su trabajo.

El operador de retén cobrará mientras esté de retén un plus de retén de Operaciones. Las cantidades fijadas para 2023 son las siguientes:

<u>Lunes a viernes</u>	25,14 euros brutos/día
<u>Sábados y domingos</u>	44,00 euros brutos/día

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

	2024	2025	2026
Lunes a viernes	26,02	26,93	27,74
Sábados y domingos	45,54	47,13	48,54

Durante el periodo de retén se cobrará también el plus de turno.

La empresa abonará el kilometraje de desplazamiento al trabajador que haya debido acudir a su puesto de trabajo durante el tiempo de retén, así como la comida si fuera necesario.

En caso de ser llamado a personarse en la empresa, el tiempo de trabajo efectivo se considerará hora extraordinaria, abonándose un mínimo de dos horas aunque la estancia haya sido por un periodo inferior. En estas dos horas queda incluido el tiempo de desplazamiento, computándose como máximo de una hora. Cada hora de trabajo se compensará de acuerdo con lo establecido en el presente convenio para las horas extraordinarias.

Anualmente se elaborará un calendario con los retenes correspondientes. En caso de que un miembro del retén necesite permutar un retén con un compañero, deberá comunicarlo mediante el procedimiento establecido a su superior inmediato y, en cualquier caso, al jefe de Operaciones. Si no consigue que algún compañero permute el turno con él, deberá realizar el retén que le corresponda.

En el periodo de retén no se solicitarán ni vacaciones ni permisos diferentes a los contemplados en el presente convenio o en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Plus de retén de operaciones en días festivos

Este plus se suma a la cantidad por plus de retén del día que corresponda, si se presta servicios en festivo. Se consideran festivos los días establecidos como tales en el calendario laboral de la empresa, incluyéndose a tal efecto las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

La cantidad fijada para 2023 es de 94,28 euros brutos/día.

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:



2024	2025	2026
97,58	101	104,03

5. Plus de retén de mantenimiento

El retén lo compone el siguiente equipo:

- Un técnico mecánico, eléctrico-I&C o de planificación y servicios.
- Un operador de mantenimiento mecánico.
- Un operador de mantenimiento eléctrico.
- Un operador de mantenimiento de instrumentación y control.

El retén se efectuará durante la semana fuera del horario de trabajo habitual, incluidos los sábados, domingos y festivos. En estos casos el trabajador deberá estar localizable y disponible para presentarse en la empresa en un tiempo estimado de 30 minutos desde que recibe la llamada, salvo causa justificada, debiendo permanecer durante el tiempo de retén en condiciones óptimas para desarrollar su trabajo.

La llamada se realizará al técnico de mantenimiento de retén cuando suceda una emergencia que pueda poner en riesgo la seguridad de las personas, instalaciones o el proceso productivo de la planta. Este a su vez, valorará la situación y llamará al operador de mantenimiento correspondiente, si así lo considerase necesario.

El plus de retén se compone de una cantidad fija por día en servicio de retén.

Las cantidades fijadas para 2023 son las siguientes:

Lunes a viernes	Técnicos	31,43 euros brutos/día
	Operadores	25,14 euros brutos/día
Sábados y domingos	Técnicos	50,3 euros brutos/día
	Operadores	44 euros brutos/día

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

	2024		2025		2026	
	Técnicos	Operador	Técnicos	Operador	Técnicos	Operador
Lunes a viernes	32,53	26,02	33,67	26,93	34,68	27,74
Sábados y domingos	52,06	45,54	53,88	47,13	55,50	48,54

La empresa abonará el kilometraje de desplazamiento al trabajador que haya debido acudir a su puesto de trabajo durante el tiempo de retén, así como la comida si fuera necesario.

En caso de ser llamado a personarse en la empresa, el tiempo de trabajo efectivo se considerará hora extraordinaria, abonándose un mínimo de dos horas aunque la estancia haya sido por un periodo inferior. En estas dos horas queda incluido el tiempo de desplazamiento, computándose como máximo de una hora.

Anualmente se elaborará un calendario con los retenes correspondientes. En caso de que un miembro del retén necesite permutar un retén con un compañero deberá comunicarlo mediante el procedimiento establecido a su superior inmediato y, en cualquier caso, al jefe de Mantenimiento.

6. Plus de retén de mantenimiento en días festivos



Este plus se abona únicamente al personal de retén de Mantenimiento y se aplica en los días establecidos como festivos en el calendario laboral de la Empresa, incluyéndose a tal efecto los días 24 y 31 de diciembre. No tienen consideración de festivos los domingos.

Este plus se compone de una cantidad diaria por día de retén en festivo, que se suma a la cantidad por plus de retén.

En caso de ser llamado a personarse en la empresa el tiempo de trabajo efectivo se considerará hora extraordinaria, abonándose un mínimo de dos horas aunque la estancia haya sido por un periodo inferior. En estas dos horas queda incluido el tiempo de desplazamiento, computándose como máximo de una hora.

Las cantidades fijadas para 2023 son las siguientes:

Técnicos	144,57 euros brutos/día
Operadores	94,28 euros brutos/día

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

2024		2025		2026	
Técnicos	Operadores	Técnicos	Operadores	Técnicos	Operadores
149,63	97,58	154,87	101	159,52	104,03

7. Plus de retén de jefe de turno

El retén está compuesto por un jefe de turno correturnos y se establece con objeto de suplir las ausencias imprevistas en los turnos de trabajo de proceso. En caso de que el jefe de turno correturnos responsable de la carga y descarga de buques no se halle disponible por estar asistiendo a una operación con buque, el jefe de turno correturnos asumirá el retén.

La jornada laboral será la habitual que corresponda a un jefe de turno correturnos.

El retén se efectuará durante la semana fuera del horario de trabajo habitual del jefe de turno correturnos, incluidos los sábados, domingos y festivos. En estos casos, el retén deberá estar localizable y disponible para presentarse en la empresa en un tiempo estimado de 30 minutos desde que recibe la llamada, salvo causa justificada, debiendo permanecer durante el tiempo de retén en condiciones óptimas para desarrollar su trabajo.

En caso de no incorporación por cualquier causa del jefe de turno entrante, el saliente localizará al retén y permanecerá en su puesto hasta que este llegue a su puesto de trabajo. Si por cualquier circunstancia, no se pudiera cubrir la ausencia, el jefe de turno saliente doblará su turno. En caso de coincidir con el horario de comida o cena, la empresa abonará ese gasto. El tiempo de prestación de servicios en este supuesto tendrá la consideración de hora extraordinaria a efectos retributivos.

El jefe de turno de retén cobrará mientras esté de retén un plus de retén de jefe de turno.

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:



	2025	2026
Lunes a viernes	37,88	39,21
Sábados y domingos	60,55	62,67

El plus de retén de jefe de turno no se percibe ni en la retribución de las vacaciones, por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Durante el periodo de retén se cobrará también el plus de turno.

La empresa abonará el kilometraje de desplazamiento al trabajador que haya debido acudir a su puesto de trabajo durante el tiempo de retén, así como la comida si fuera necesario como consecuencia de la efectiva prestación de servicios.

En caso de ser llamado a personarse en la empresa, el tiempo de trabajo efectivo se considerará hora extraordinaria, abonándose un mínimo de dos horas aunque la estancia haya sido por un periodo inferior. En estas dos horas queda incluido el tiempo de desplazamiento, computándose como máximo de una hora. Cada hora de trabajo efectivo se compensará de acuerdo con lo establecido en el presente convenio para las horas extraordinarias.

Anualmente se elaborará un calendario con los retenes correspondientes. En dicho calendario y durante el periodo en que se ejerza de jefe de turno correturnos responsable de la carga y descarga de buques, se preverán cada año tres días de descanso compensatorio por el desempeño de esta función. En caso de que por razones del servicio no fuese posible disfrutarlos en ese periodo, la fecha de disfrute se fijará en otro momento de común acuerdo entre Saggas y el trabajador.

En caso de que un miembro del retén necesite permutar un retén con un compañero, deberá comunicarlo mediante el procedimiento establecido a su superior inmediato, y, en cualquier caso, al jefe de Operaciones.

Si no consigue que algún compañero permute el turno con él, deberá realizar el retén que le corresponda.

En el periodo de retén no se solicitarán ni vacaciones ni permisos diferentes a los contemplados en el presente convenio o en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Plus de retén de jefe de turno en días festivos

Este plus se suma a la cantidad por plus de retén del día que corresponda, si se presta servicios en festivo. Se consideran festivos los días establecidos como tales en el calendario laboral de la empresa, incluyéndose a tal efecto las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

2025	2026
154,87	159,52

El pago de cualquiera de los pluses descritos en este artículo se efectuará a mes vencido.



Artículo 16.- Revisión salarial

Con efectividad desde el primer día del año, se incrementará el salario base bruto anual según lo siguiente:

Año 2023, 4,5%.

Año 2024, 3,5%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

Año 2025, 3,5%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Año 2026, 3%. Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2027.

Los importes resultantes serán de aplicación desde 1 de enero del año siguiente, mediante la actualización de las tablas salariales, sin que proceda en ningún caso, la aplicación retroactiva de esta revisión. De igual manera, el complemento variable se abonará de acuerdo con el salario base vigente en el año en el que se deben cumplir los objetivos establecidos.

Estos porcentajes de incremento tendrán carácter consolidable.

Los incrementos anuales se abonarán desde el mes de enero.

En el mes de diciembre de 2024 se abonará, con carácter retroactivo, el importe correspondiente a los atrasos del salario base y de los pluses devengados en 2023 y 2024.

Artículo 17.- Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada laboral recogida en este convenio que cuenten con la autorización expresa del superior inmediato. Las horas extraordinarias propuestas por la empresa tendrán carácter voluntario para el trabajador siempre que no afecte a una necesidad o disponibilidad grave de planta.

Se definen tres modalidades de compensación de las horas extraordinarias:

- Abono: Se compensarán económicamente según los siguientes complementos sobre el valor de la hora ordinaria:
 - Lunes a viernes 50%
 - Sábados y domingos 75%
 - Festivos 100%
- Descanso: Se compensarán con el tiempo equivalente de descanso incrementado según los siguientes porcentajes:
 - Lunes a viernes 50%
 - Sábados y domingos 75%
 - Festivos 100%
- Mixta: Se podrá compensar una parte con descanso y otra parte abonarse. En este caso se descansará la hora y se abonará la fracción.



Cuando las horas extraordinarias se vayan a compensar con descanso, se pactará de común acuerdo entre Saggas y el trabajador la fecha de disfrute.

La hora ordinaria se calcula sobre el importe bruto anual del salario base, dividido entre el número de horas de la jornada anual establecida en el presente convenio.

El pago de las horas extraordinarias realizadas se efectuará a mes vencido.

Las horas extraordinarias que se vayan a compensar con descanso se intentarán acumular a fin de que dicha compensación se efectúe por días laborables completos. No se permitirán acumulaciones de horas que superen la compensación de una semana completa, salvo autorización expresa del jefe de departamento correspondiente. La compensación con descanso de las horas extraordinarias se realizará a lo largo de los cuatros meses siguientes a su realización. El 31 de diciembre de cada año el saldo acumulado no podrá ser superior a 40 horas. Las 40 horas de saldo acumulado al final del año deberán ser disfrutadas antes del 31 de marzo del año siguiente.

Mensualmente el comité de empresa será informado por la empresa del total de horas extraordinarias realizadas.

Consecuentemente con la situación actual en materia de empleo, ambas partes manifiestan su objetivo de reducir el número de horas extraordinarias al estrictamente imprescindible, de acuerdo con lo establecido en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Gastos de desplazamiento, alojamiento y dietas

a) Desplazamiento

Kilometraje

Los gastos de locomoción para 2023 por desplazamiento en vehículo propio para la realización de un servicio extraordinario se abonarán a razón de 0,324 euros/Km, previa presentación de la correspondiente hoja de liquidación de gastos aprobada por el jefe del departamento correspondiente. Este importe se actualizará cada año conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial de la siguiente manera:

2024	2025	2026
0,335	0,347	0,357

Desplazamiento por territorio nacional y extranjero

Los gastos de desplazamiento por territorio nacional o al extranjero por razones de servicio o formación, serán a cargo de la empresa, gestionados y abonados directamente por esta. En los casos en los que se autorice la utilización de vehículo propio se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Los desplazamientos en avión y tren se realizarán en clase turista.

b) Alojamiento

Los gastos de alojamiento y desayuno por razones de servicio o formación serán a cargo de la empresa, en hotel de tres estrellas con desayuno estándar, gestionados y abonados directamente por esta.

c) Manutención y comida para 2023



Todos los gastos deberán ser debidamente justificados con documentos originales para efectuar el pago, previa presentación de liquidación firmada por el superior inmediato.

Territorio nacional

Previa liquidación de gastos con un tope máximo de:

Días laborables:	18,85 € por comida
Sábados, domingos y festivos:	23,58 € por comida

Quedan excluidos, y por lo tanto no serán abonados por la empresa, conceptos distintos de la comida del mediodía y de la cena.

Las cantidades fijadas para los sucesivos años conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial son las siguientes:

	2024	2025	2026
Días laborables	19,51	20,19	20,80
Sábados, domingos y festivos	24,41	25,26	26,02

Territorio extranjero

Gastos pagados previa justificación a la empresa.

El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo por los gastos previstos, debiendo presentar posteriormente a la empresa los correspondientes justificantes de gastos.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 19.- Jornada laboral

La jornada laboral de los trabajadores afectos al presente convenio será de 1.720 horas anuales en los años 2024, 2025 y 2026.

Esta jornada se realizará mediante el disfrute de:

- 31 de diciembre como día de descanso. Cuando esta fecha coincida con sábado o domingo, la empresa señalará su disfrute en el día laborable inmediatamente anterior o posterior.
- Un día de descanso adicional. La solicitud de ausencia podrá denegarse cuando su disfrute afecte al proceso productivo, a la organización del trabajo en la empresa o la ausencia genere la realización de horas extraordinarias por este trabajador o sus compañeros. Los trabajadores podrán optar por aplicarlo para reducir la bolsa de horas, en tanto que se mantenga ese horario excepcional.

Artículo 20.- Horario

- a) El horario ordinario de la empresa para todo el personal, a excepción de los trabajadores a turnos, será:



De enero a junio y de septiembre a diciembre:

- Lunes a jueves: de 8:00-8:30 a 14:00 horas y de 15:00-15:30 a 17:30 horas.

Cuando se haga uso de la flexibilidad en la entrada de la mañana o/y del regreso al mediodía, se recuperará a partir de las 17:30 horas.

- Viernes: de 8:00 a 14:00 horas.

Julio y agosto

- Lunes a jueves: de 8:00 a 14:30 horas.
- Viernes: de 8:00 a 14:00 horas.

Las horas generadas en llamada de retén se considerarán horas extraordinarias.

- b) Durante la vigencia pactada de este convenio colectivo se acuerda excepcionalmente para todo el personal, salvo para los trabajadores a turnos, el siguiente horario:

De enero a diciembre

- Lunes a viernes: de 7:30 a 15:00 horas.

Se establece una flexibilidad en la entrada de media hora, de 7:30 a 8:00 horas.

Cuando se haga uso de la flexibilidad en la entrada, se recuperará diariamente a partir de las 15:00 horas.

La realización de este horario excepcional conlleva el cumplimiento efectivo de una jornada inferior a la pactada, por lo que con el fin de cumplir con dicha jornada (1.720 horas), se creará una bolsa de horas, según el calendario de cada año, que los trabajadores tendrán que recuperar prolongando su jornada ordinaria. La concreción de dicha recuperación será realizada por el jefe de departamento o superior inmediato.

La bolsa de horas tiene por objeto atender trabajos planificados de la empresa.

El mantenimiento de este horario, que tiene la naturaleza de extraordinario, queda condicionado al buen funcionamiento de la empresa.

En este sentido, las partes reconocen la facultad de la empresa de poner fin al horario extraordinario cuando su continuidad perjudique los intereses de la empresa. En este caso, la empresa comunicará a los trabajadores, al menos con dos meses de antelación al inicio del año, y previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, la entrada en vigor del horario ordinario de la empresa.

- c) El horario de trabajo para el personal a turnos será de lunes a domingo según los turnos siguientes:

- Mañanas: de 6:00 a 14:00 horas
- Tardes: de 14:00 a 22:00 horas
- Noches: de 22:00 a 6:00 horas



El trabajador abandonará su puesto al final de la jornada una vez haya informado a su compañero entrante de las incidencias de la jornada y haya sido relevado por este. En caso de no incorporación por cualquier causa del trabajador entrante, el trabajador saliente permanecerá en su puesto el tiempo que el jefe de turno determine, no pudiendo exceder este tiempo, con carácter general, de 4 horas. En caso de coincidir con el horario de comida o cena, la Empresa abonará ese gasto. El tiempo de estancia será considerado como hora extraordinaria. Si la situación se prolonga más de un día, la forma de proceder se estudiará particularmente en cada caso.

Cuando por necesidades técnicas, organizativas o productivas no se requiera la realización de la jornada a turnos, la empresa podrá suspender su realización. También podrá modificarse el tipo de turno o establecer un horario diferente al habitual para satisfacer las necesidades perentorias o sobrevenidas de producción, por el tiempo imprescindible para ello. En estos casos el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada, percibiendo las retribuciones correspondientes a ella, hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en su jornada habitual y a percibir por tanto las retribuciones inherentes a la misma. Todo ello acorde a lo establecido en la legislación vigente.

- d) El personal de operaciones podrá ser asignado al régimen de corretornos, para dar soporte a los diferentes turnos cuando se produzca un aumento en la carga de trabajo de cualquiera de ellos, o una vacante que haya que cubrir. En este caso, aunque se fijará un turno u horario habitual según lo regulado en este convenio en cuanto a horarios, el trabajador estará disponible para dar soporte al turno correspondiente.

Cabe la posibilidad de establecer para el personal de operaciones una jornada mixta: es la combinación de turnos y de otra jornada diferente. Las normas aplicables en este caso serán las establecidas anteriormente para la que, en cada momento, efectivamente realice. Todo ello acorde a lo establecido en la legislación vigente.

Cuando el corretornos tenga que realizar un cambio en su horario habitual, se le avisará con la mayor antelación posible.

Cuando se realice un cambio de turno, se respetarán las horas mínimas de descanso según la legislación vigente.

Antes de fin de año se elaborará un calendario de corretornos en el que vendrá fijado el horario que normalmente seguirán el año siguiente. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo de corretornos, no pudiendo solicitarlas más de tres corretornos a la vez. La duración en régimen de corretornos será el establecido en el calendario de Operaciones.

Las horas generadas por los corretornos durante el año para sustituir una ausencia se compensarán por descanso antes del 31 de marzo del año siguiente. La solicitud se realizará por parte del trabajador antes del 31 de diciembre del año en que se han generado, en caso contrario, o de no llegar a acuerdo, la empresa fijará en la primera quincena de enero los días de disfrute. Si el operador corretornos es llamado para suplir una ausencia de personal el domingo y no trascurrieran 12 o más horas desde que terminara su jornada, como regla general descansará el lunes por la mañana para respetar las horas mínimas de descanso entre jornadas.

Cuando el personal que ejerza de corretornos sea requerido con posterioridad a la finalización de su jornada de trabajo del jueves para realizar una sustitución



ese mismo fin de semana, cada hora trabajada durante el fin de semana será compensada con descanso a razón de 1,5 horas.

La jornada anual no superará la jornada anual marcada en este convenio.

Artículo 21.- Vacaciones

El periodo de vacaciones establecido para los trabajadores sujetos al presente convenio, excepto para aquellos sujetos a régimen de turnos, será de 22 días laborables al año.

El calendario de vacaciones del área de Proceso deberá estar confeccionado antes del 30 de noviembre del año anterior a su disfrute.

Artículo 22.- Calendario laboral

La empresa, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, elaborará cada año el calendario laboral atendiendo a las festividades oficialmente fijadas antes del 30 de noviembre del año anterior al que hace referencia.

CAPÍTULO V

PERMISOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 23.- Permisos

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador, o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. No se podrá hacer uso de este permiso por ambos supuestos en caso de tratarse de la misma pareja.
- Matrimonio de pariente:
Se tendrá derecho a permiso retribuido por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El día de permiso deberá coincidir con el día de celebración del matrimonio.
- 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 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. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán solicitarse en días no consecutivos mientras dure y se acredite documentalmente esta situación.
- 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 de más de 200 km al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.



- 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 un período determinado, se estará a lo que ésta 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 del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en la legislación vigente. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- Lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

También podrá optar por acumular las horas de lactancia para visitas al pediatra desde la finalización de la baja de maternidad hasta los 12 meses de edad del hijo o por incrementar el periodo de ausencia al trabajo en 15 días laborables desde la finalización de la maternidad.

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 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 persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar el disfrute con una antelación mínima de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

- Reducción de jornada diaria:



Con carácter general, y salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar la reducción de jornada diaria con una antelación mínima de quince días, precisando su fecha de inicio y fin.

Para su ejercicio, las personas trabajadoras deberán presentar previamente los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que la fundamenten.

Para el personal a turnos, teniendo en cuenta las especialidades de este régimen de trabajo y la tipología de funciones que desempeña el personal adscrito al mismo, en atención a las necesidades organizativas y peculiaridades existentes en dicho régimen de jornada, las personas trabajadoras que opten por ejercer una reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares a cargo, disfrutarán la reducción de jornada en días completos y continuados, es decir, acumularán la reducción de jornada computada anualmente en un periodo continuado, salvo acuerdo expreso con su responsable para periodificar dicha reducción de otra manera, sin que ello implique alterar el régimen de trabajo a turnos que viniese realizando. Si por esta diferente periodificación tuviera que modificarse el calendario, se tratará de buscar un consenso previo con los afectados.

A tal efecto, dicha reducción diaria acumulada en jornadas completas y continuadas se reflejará en el calendario anual, y de no conocerse dicha necesidad al inicio del año, su ejercicio deberá preavisarse con un mínimo de dos meses de antelación. Salvo fuerza mayor, dicha reducción acumulada no se ejercerá en periodo vacacional.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un máximo de treinta y dos horas 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.

Ningún trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sin que previamente haya comunicado a su superior o persona responsable la causa de fuerza mayor que le autoriza a ausentarse del trabajo. Antes del abandono de puesto de trabajo se deberá permitir a la empresa adoptar las medidas mínimas indispensables para cubrir las necesidades organizativas provocadas por la ausencia del trabajador.

En todos los casos, la ausencia se limitará al tiempo indispensable para atender el suceso que requiere la presencia inmediata del trabajador. Una vez atendida la urgencia, el trabajador deberá retornar a su puesto de trabajo si las circunstancias lo permiten.

- Permiso para asuntos propios:

Los trabajadores que lleven un año trabajando en la empresa podrán solicitar permiso no retribuido hasta un máximo de diez días laborables al año para tratar asuntos de carácter personal. La acumulación de varios días deberá ser acordada con la empresa. Este permiso se concederá siempre que se avise con suficiente antelación y no afecte al proceso productivo, a la organización del trabajo en la Empresa o su ausencia no genere la realización de horas extraordinarias por este trabajador o sus compañeros.

A todos los efectos, tendrán la misma consideración los empleados casados que las parejas de hecho que lo justifiquen mediante el correspondiente registro de Unión Civil.



Todo permiso, tanto retribuido como no, para ser considerado tal por la empresa, deberá ser comunicado, con la suficiente antelación, a través del procedimiento establecido al efecto por la empresa, debiendo constar la autorización del responsable inmediato. Cuando por causa justificada el preaviso formal no sea factible, la solicitud de permiso deberá comunicarse a la empresa a la mayor brevedad posible. Los permisos no tendrán dicha consideración si no son debidamente justificados en plazo y forma a la empresa, pudiendo entenderse en ese caso que se trata de ausencias injustificadas.

Cualquier modificación legislativa que mejore los puntos recogidos en este artículo, se actualizará bajo el criterio de condición más beneficiosa.

Artículo 24.- Complemento de baja por enfermedad o accidente

La empresa complementará hasta el 100 % el salario base del trabajador en caso de enfermedad o accidente, hasta el mes 18. Atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, el complemento se hará efectivo en tanto en cuanto el trabajador informe de su situación de incapacidad temporal a la mayor brevedad posible a través del procedimiento establecido por la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en los que el organismo competente estime la necesidad de continuar el tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la empresa seguirá complementando la prestación de incapacidad temporal en tanto aquel no emita resolución, con un plazo máximo de 6 meses a partir de los 18 meses contemplados en el párrafo anterior.

La dirección podrá acordar la suspensión del complemento anteriormente señalado en caso de incumplimiento de los condicionantes establecidos en el procedimiento para su percepción. También podrá acordarse la suspensión de la mejora voluntaria en los casos en que el trabajador no acuda injustificadamente a la citación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social. Desde que se comunique a la persona trabajadora la retirada de la mejora, esta tendrá un plazo de una semana para presentar alegaciones. Si la dirección se ratifica en la decisión de retirar dicho complemento, esta se hará efectiva con efectos retroactivos desde la fecha en la que se comunicó la suspensión de la mejora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, o el acordado con el trabajador, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincida con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso citado, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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 hayan originado.

Artículo 25.- Formación

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa. Con base en ello, manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:



La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.

La formación será programada y diseñada con antelación para que los trabajadores puedan organizar su participación y atendiendo a la no discriminación.

Anualmente Saggas desarrollará un plan de formación atendiendo las demandas de los trabajadores y las necesidades y posibilidades de la empresa, en el que vendrán detalladas las acciones formativas. Este plan de formación será entregado a la representación de los trabajadores.

La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador podrá optar entre las siguientes modalidades de compensación:

- Descanso: una hora de descanso compensatorio por cada hora de formación a la que se ha asistido fuera de la jornada laboral. Estas horas de descanso se agruparán para su disfrute en jornadas completas y se pactarán de común acuerdo entre Saggas y el trabajador. Su disfrute se realizará dentro del año en que han sido generadas, pudiendo en caso de que ello no sea posible, hacerlo durante los tres primeros meses del año siguiente. Si aun así no se hubieran podido disfrutar, excepcionalmente pasado este tiempo se abonarán las horas según la fórmula de abono aquí recogida.
- Abono: 14,13 € por cada hora de formación a la que se ha asistido fuera de la jornada laboral. Este importe se actualizará cada año conforme a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial, de la siguiente manera:

2024	2025	2026
14,62	15,13	15,58

La formación en idiomas exigida con carácter obligatorio por la empresa al trabajador para el correcto desempeño de su puesto de trabajo se realizará de manera que el 50% del tiempo tenga lugar dentro de la jornada laboral y el 50% restante fuera de ella. En caso de que la empresa necesite organizar esta formación fuera del tiempo de trabajo, se abonará al trabajador el 50% del tiempo invertido según la forma de abono recogida en el párrafo anterior.

Artículo 26.- Anticipos

La empresa facilitará la solicitud de anticipos sobre el salario con las siguientes modalidades:

1. Anticipos de una mensualidad: la empresa concederá, a la mayor brevedad posible y previa solicitud por escrito, la mensualidad completa correspondiente al salario base del mes en curso. Esta deberá reintegrarse descontándose de la correspondiente nómina mensual.
2. Anticipo de hasta tres mensualidades: Previa solicitud, la empresa podrá conceder anticipos sin intereses al personal indefinido de hasta tres mensualidades líquidas con un importe máximo de 5.586,79 euros por anticipo. La empresa dispondrá para este concepto de una bolsa por importe máximo de 64.682,66 euros anuales. La amortización de los anticipos se realizará por mensualidades deducidas directamente de la nómina correspondiente del empleado. El plazo máximo de amortización será de 36 meses. Estos importes se actualizarán cada año conforme



a los valores que figuran en el apartado de revisión salarial, de la siguiente manera:

	2024	2025	2026
Importe máximo	5.782,33	5.984,71	6.164,25
Bolsa	66.946,55	69.289,68	71.368,37

No se concederán anticipos de hasta tres mensualidades teniendo cantidades pendientes de liquidar y deberá haber transcurrido, como mínimo, un plazo de seis meses desde el último descuento en nómina por cuenta de anticipos anteriores de esa misma clase para solicitar un nuevo anticipo.

En el caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa, sin que se hubiera amortizado el total del anticipo, el importe pendiente se deducirá del finiquito. Si el importe de la cantidad pendiente de amortización fuera superior al importe del finiquito, el trabajador deberá reintegrarla en su totalidad a la empresa antes de la fecha de baja prevista, salvo acuerdo distinto con la empresa.

Artículo 27.- Otros beneficios sociales

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo tendrán derecho a los beneficios sociales de seguro de vida y accidentes, seguro médico privado, plan de pensiones de empresa y fondo social de ayuda en los términos establecidos por la empresa.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.- Faltas

Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente capítulo.

Las faltas se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

A) Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

1. No comunicar puntualmente a la empresa la modificación de datos de carácter personal que pudieran tener repercusión laboral y en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.
2. Hasta tres faltas de puntualidad superiores a 5 minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidos en un periodo de 30 días naturales.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o pusiera en peligro la seguridad de la planta o de sus compañeros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave.
4. El mal uso en la conservación del material que no ocasione su inutilización.



5. La negativa a firmar el acuse de recibo de cualquier comunicación que la empresa haga al trabajador.
6. No fichar en los aparatos de control a la entrada o salida del trabajo, salvo que se pruebe la existencia de causa justificada.

B) Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días naturales.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin preaviso o justificación.
3. Más de tres faltas de puntualidad de 5 minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidos en el periodo de 30 días naturales.
4. Abandono del puesto de trabajo al final de la jornada por el personal a turnos sin haber sido relevado o no haber facilitado la información necesaria.
5. La simulación de enfermedades o accidentes tanto comunes como profesionales.
6. Simular la presencia de otro trabajador fichando, respondiendo o firmando por él.
7. La negligencia en el desempeño del trabajo. Si esta implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones, podrá considerarse falta muy grave.
8. Entregarse a asuntos o distracciones ajenos al trabajo.
9. No hacer uso o hacerlo de forma indebida de las prendas de trabajo y de los equipos de protección individual proporcionados por la Empresa.

C) Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 180 días naturales.
2. Dos faltas de asistencia al trabajo sin preaviso o justificación en un periodo de seis meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad de 5 minutos en la asistencia al trabajo sin justificar, cometidos en un periodo de 6 meses, o más de veinte en un año.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que origine perjuicio grave o muy grave a la empresa o a la seguridad de la planta o de sus compañeros.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de sus superiores, o a las normas de obligada observancia en la empresa.
6. Oponer resistencia a la inspección personal o de los objetos con los que se entre o salga de la empresa que se realice cuando existan probadas razones para ello, para proteger el patrimonio y seguridad de la planta o de los demás trabajadores.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a los compañeros como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de esta o durante actos de servicio en cualquier lugar.
8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, equipos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que no se haya producido de manera fortuita.
9. La embriaguez, así como consumir o estar bajo el efecto de drogas u otras sustancias equivalentes durante el tiempo de permanencia en la empresa.
10. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a terceros datos de carácter confidencial.



11. Los malos tratos de palabra u obra, la emisión de amenazas, intimidaciones o coacciones, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
12. La negligencia en el desempeño del trabajo cuando implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones.
13. Causar accidente grave, por negligencia o abandono del puesto de trabajo.
14. Abandonar el trabajo en ocupaciones que requieran responsabilidad o la vigilancia de equipos e instalaciones.
15. Las disputas verbales o físicas entre compañeros dentro de la empresa, que vayan más allá de una simple discusión.
16. Inducir a los compañeros de trabajo a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.
17. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la empresa en materia de prevención de riesgos y salud laboral.
18. Introducir en la empresa personal a ajeno a la misma sin la debida autorización.
19. El acoso laboral, el acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las conductas que constituyan prácticas prohibidas o infracción de los principios promulgados en el código ético, código de conducta, en materia de prevención de riesgos penales y en el procedimiento de relaciones con terceros de la empresa podrán ser calificadas, atendiendo a su naturaleza y gravedad, como leves, graves o muy graves, aplicándose las sanciones que, para estas faltas se prevean en este convenio colectivo.

Para la imposición de sanciones en estos casos, el Comité de Ética y Cumplimiento u órgano que lo sustituya deberá graduar la responsabilidad del trabajador -calificando la infracción como falta leve, grave o muy grave- atendiendo a la naturaleza de la infracción cometida, trascendencia de esta y otras circunstancias que pudieran modificar aquella, teniendo potestad para imponer la sanción adecuada de acuerdo con el régimen disciplinario del convenio.

Artículo 29.- Sanciones

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

A) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

C) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.
- Inhabilitación de hasta cinco años para ascender.
- Despido.

Artículo 30.- Prescripción de las faltas



- Las faltas leves prescriben a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción empieza a contar desde el momento en que la Empresa tiene conocimiento de que se ha cometido la falta, y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 31.- Iniciación

La facultad sancionadora se realiza a través de una declaración unilateral de voluntad válidamente emitida por la empresa, surtiendo efectos a partir de su recepción por el trabajador.

La comunicación de las faltas se realizará por escrito, las faltas graves y muy graves deben comunicarse al trabajador haciendo constar la fecha y hechos que la motivan. Los representantes de los trabajadores serán informados con antelación de las sanciones que se pretendan imponer por faltas muy graves.

Artículo 32.- Prendas de trabajo

La empresa proporcionará al personal de Operaciones, Mantenimiento, Almacén y a aquel otro que estime oportuno, las prendas o uniforme de trabajo. El uso de estas, así como el de los equipos de protección individual, tienen carácter obligatorio.

Inicialmente se dotará de dos uniformes de trabajo completos, calzado de seguridad, así como un chaquetón para el periodo de invierno. Cuando la prenda sufra cualquier deterioro, la empresa repondrá dicho material a demanda.

CAPÍTULO VII

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 33.- Representación de los trabajadores

Los trabajadores afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la O.I.T., de 23 de junio de 1971, ratificado por España en 8 de noviembre de 1972, y en el Estatuto de los Trabajadores, sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa.

A este efecto la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar a los trabajadores de la empresa, fuera del horario de trabajo, a asambleas en locales de la empresa, y notificando su celebración a la empresa con 48 horas de antelación.

Ningún trabajador podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa como consecuencia de su actuación sindical. El principio de respeto máximo a la condición de representante legal de los trabajadores exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

Al objeto de no perturbar la prestación de servicios, la utilización de los créditos horarios para la actividad sindical por parte de los representantes de los trabajadores



se comunicará con una antelación mínima de 24 horas y de 48 horas en los casos en que el representante legal deba ser sustituido debido a su ausencia.

Se establece una bolsa de horas en cómputo anual, que agrupará todas las horas de crédito horario sindical de cada uno de los representantes de los trabajadores, y que gestionará el comité de empresa. Estas horas no rebasarán el máximo legal y no podrá recaer su disfrute sobre un único miembro del comité de empresa.

Artículo 34.- Locales para actividad sindical

Se dispondrá de un local para uso del comité de empresa. El local estará dotado de los siguientes medios: mobiliario, armario con llave, equipo informático y teléfono.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La convocatoria de las reuniones se efectuará por escrito o vía correo electrónico con una antelación mínima de 48 horas a la misma y será obligatoria su asistencia para sus integrantes que solo será excusable por causa justificada y por escrito.

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la obligación empresarial de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia de la salud se materializará por los servicios de prevención, propios o contratados; en este último caso, se informará adecuada y puntualmente del contenido esencial a los representantes de los trabajadores y delegados de prevención.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2023

Grupos	Ocupaciones	Valor banda	Nivel mínimo	Nivel máximo
I	Jefe/a de Mantenimiento	25.477,22	24.478,06	60.446,67
	Jefe/a de Operaciones			
	Adjunto/a a Operaciones	21.083,10		
	Jefe/a de Seguridad y PRL			
	Jefe/a de Compras y Servicios	16.687,63		
	Jefe/a de Medio Ambiente y Sostenibilidad			
	Jefe/a de Control de Gestión			
	Jefe/a Económico-Financiero			
	Técnico/a de Apoyo y Nuevos Proyectos			
	Jefe/a de Recursos Humanos y Servicios Jurídicos			
	Técnico/a de Apoyo y Riesgos			
	Técnico/a grupo I			
	II			
Jefe/a de turno				
Técnico/a de Mantenimiento Eléctrico-I&C		13.597,02		
Técnico/a de Mantenimiento Mecánico				
Técnico/a de Mantenimiento de Planificación y Servicios				
Técnico/a grupo II		10.622,59		
III		8.480,24	20.570,65	40.710,90
	Operador/a Mantenimiento Eléctrico			
	Operador/a Mantenimiento Instrumentación y Control	5.142,44		
	Operador/a Mantenimiento Mecánico			
	Operador/a de Proceso			
	Operador/a de Seguridad y PRL			
IV	Secretario/a	6.358,16	17.327,91	37.438,68
	Oficial/a administrativo/a			
	Gestor/a Oficina Técnica			
	Auxiliar administrativo/a	4.331,99		
	Gestor/a de almacén			



ANEXO II

SALARIO OBJETIVO GRUPOS II, III, IV (Actualizados a 2023)

Grupo	Ocupación	Salario objetivo
II	Jefe/a de turno	48.911,96
	Técnico/a de Mantenimiento Eléctrico-I&C	48.911,96
	Técnico/a de Mantenimiento Mecánico	48.911,96
	Técnico/a de Mantenimiento de Planificación y Servicios	48.911,96
	Técnico/a grupo II	42.438,29
III	Operador/a Mantenimiento Eléctrico	35.964,62
	Operador/a Mantenimiento Instrumentación y Control	35.964,62
	Operador/a Mantenimiento Mecánico	35.964,62
	Operador/a de Proceso	35.964,62
	Operador/a de Seguridad y PRL	35.964,62
IV	Secretario/a	33.087,53
	Oficial/a administrativo/a	33.087,53
	Gestor/a Oficina Técnica	33.087,53
	Auxiliar administrativo/a	31.407,64
	Gestor/a de almacén	31.407,64



ANEXO III

MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

El artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece: *"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente"*.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 4, establece que el deber de negociar medidas planificadas en los convenios colectivos de ámbito empresarial se realizará en el marco de aquellos.

En su cumplimiento, la comisión negociadora del presente convenio colectivo, en su ámbito de aplicación personal, territorial y temporal, adopta las siguientes medidas:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

De conformidad con su Código Ético, Saggas asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las Libertades Públicas.

Asimismo, asegura la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación y exige a sus empleados un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tiene cabida la discriminación directa o indirecta.

Saggas vela por mantener una política de no discriminación tanto en el momento de acceder al empleo, como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos. Por tanto, rechaza cualquier discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Es obligación de todos los empleados de Saggas tratar de forma adecuada y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores, a sus subordinados y a todas las personas, organismos e instituciones con las que interactúen, cuyas relaciones estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Segundo. Acceso al empleo

De conformidad con su Código Ético, la selección del personal a contratar por Saggas se realizará sobre la base de la adecuación del perfil de los candidatos con el puesto a cubrir, respetando la confidencialidad y el principio de igualdad de oportunidades para todos los interesados. El proceso se realizará con métodos objetivos de valoración que permitan tomar en consideración la cualificación profesional y la capacidad de los candidatos.



Como medida adicional las partes acuerdan que las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos en Saggas, se basará en elementos objetivos, entre otros, los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta.

Por ello, en el ámbito del presente convenio, como principio básico de clasificación profesional, se establecen cuatro grupos profesionales en razón, exclusivamente, de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de las prestaciones de los puestos de trabajo, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta. La adscripción a un grupo profesional concreto vendrá determinada por la realización de las funciones o actividades definidas con carácter principal o prevalente.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en Saggas, con independencia de la edad, discapacidad sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

La adjudicación preferente de una vacante o nueva ocupación en los grupos profesionales 2, 3 y 4 prevista en el presente convenio para el personal indefinido se llevará a cabo a través de un procedimiento de concurso de méritos, siempre y cuando cumplan con los requisitos definidos por la Empresa de titulación, experiencia en el desarrollo de las funciones, capacitación y conocimientos inherentes a la vacante en cuestión, así como un satisfactorio nivel de desempeño personal y profesional alcanzado hasta la fecha, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta.

La Empresa solicitará la superación de una prueba de aptitud y/o conocimientos.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal Saggas buscará la objetividad de las decisiones en base a criterios basados en resultados y en la gestión del desempeño.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

Saggas promueve el desarrollo y capacitación de sus empleados mediante programas anuales de formación que abarcan todas las áreas y todos los ámbitos de la Empresa.

Saggas, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en su procedimiento de formación, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Dicha formación tendrá un reciclaje que se incluirá en el plan de formación anual.

Asimismo, Saggas fomentará medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Saggas garantiza la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se adjunta a continuación.

Como medida adicional, Saggas fomentará el conocimiento del citado protocolo entre la plantilla y lo situará en un lugar de fácil acceso.

Sexto. Permisos y beneficios sociales

Saggas garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Entrada en vigor y procedimiento para solventar las posibles discrepancias

El periodo de vigencia de las medidas acordadas es el pactado en el convenio colectivo y entrarán en vigor en el momento de su publicación.

Las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas será el establecido en el artículo 2 del presente convenio colectivo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, Saggas manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y prohíbe expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).



El 9 de octubre de 2024 se publicó el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023.

El citado artículo 15 establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En su virtud, Saggas y la representación legal de las personas trabajadoras han elaborado el protocolo que se expone a continuación y se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso o violencia que pudiera presentarse en su seno.

I. Ámbito de aplicación:

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en Saggas, con independencia del vínculo jurídico que las una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

II. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, Saggas debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser objeto de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

III. Vigencia:



Este protocolo tendrá una vigencia indefinida en tanto no haya uno nuevo que lo sustituya.

IV. Procedimiento de actuación:

a. Denuncia o queja

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia o queja a través de la dirección de correo electrónico canal-etico@saggas.com

En la denuncia o queja debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y acosada; una descripción detallada de los hechos que motivan y, en su caso, las pruebas de que se disponga.

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

b. Comisión Instructora

La Comisión Instructora quedará constituida por la jefatura de Recursos Humanos y Servicios Jurídicos, que realizará las funciones de secretario, la dirección de Explotación y un miembro del Comité de Seguridad y Salud. Los componentes podrán delegar sus funciones en otras personas de su área o en otros miembros del Comité de Empresa.

Cualquier miembro de la Comisión Instructora involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectividad, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidado para formar parte del proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, en que se decidirá lo que proceda.

Del mismo modo, si alguna de las partes, denunciada o denunciante, pusiera de manifiesto la existencia de conflicto de intereses en la persona de algún miembro de la Comisión Instructora, se estudiará este hecho para tratar de darle una solución en caso de valorarse su solicitud.

La actuación de las personas responsables de instruir el expediente, de los representantes de las personas trabajadoras, de los posibles testigos, así como de cualquier otro actuante en el procedimiento, deberá llevarse a cabo con carácter confidencial, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que presenta la denuncia como a la persona denunciada.

c. Procedimiento

La denuncia o queja dará lugar a la inmediata convocatoria de la comisión instructora en plazo máximo de tres días hábiles desde su recepción y a la apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos. En él se respetará el principio de contradicción y se practicarán cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos expuestos.

En cualquier momento Saggas podrá requerir la intervención de personal externo que por sus especiales conocimientos en la materia pueda contribuir eficazmente a la averiguación de los hechos.



Asimismo, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde que se convocó la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

En el caso de discrepancia sobre las conclusiones, cada miembro de la Comisión Instructora podrá elaborar su propio informe o adjuntar un voto particular sobre la parte de la que discrepe.

d. Resolución

Saggas adoptará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso y, en su caso, se adoptarán medidas correctoras y/o de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Lo dispuesto en este protocolo se entiende sin perjuicio de lo previsto en la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, en su respectivo ámbito personal y material.



ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

El artículo 85.1 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 establece la obligación de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La Agencia Estatal de Meteorología, en el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos, establece tres niveles de aviso, a partir de criterios acordados a nivel europeo, con el siguiente significado:

Nivel amarillo: El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Nivel naranja: El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

Nivel rojo: El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

En este sentido, las partes acuerdan el siguiente conjunto de medidas mínimas para los supuestos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos por precipitaciones intensas.

Nivel amarillo:

Se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual.

El personal deberá mantenerse atento a la información que emitan los órganos competentes.

Nivel naranja:

Se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual.

El personal deberá mantenerse atento a la información que emitan los órganos competentes.

El personal deberá extremar la precaución al circular con vehículos y adoptar, entre otras, las siguientes medidas de prevención de riesgos:

- Antes de partir, informarse del estado de las carreteras que deben ser transitadas.
- Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Circular preferentemente por carreteras principales y autopistas.
- No cruzar con el vehículo tramos de carretera si están inundados.
- Mantenerse atento a las indicaciones del personal responsable superior.
- Tener en cuenta lo establecido en Plan de Autoprotección de la empresa.
- Si la emisión de la alerta se conoce antes de la finalización de la jornada de trabajo, el personal, si dispone de él, deberá llevarse obligatoriamente a su domicilio su ordenador portátil o el medio tecnológico que corresponda, con la finalidad de poder trabajar a distancia en función de la evolución de la alerta.

Nivel rojo:

Además de las medidas de prevención de riesgos indicadas en el punto anterior, la dirección de la empresa analizará la situación de forma individualizada y, en su caso,



adoptará las medidas de actuación adicionales que considere de entre las relacionadas a continuación: trabajo a distancia, permanencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo o en el domicilio o cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

En este nivel, se mantendrá a los empleados informados sobre la alerta y medidas a seguir. La comunicación se realizará verbalmente, a través de correo electrónico, llamada telefónica o aplicaciones de mensajería instantánea.

La dirección informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las medidas de actuación que se adopten.

