

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/03228 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España, SA. Código: 46000422011982.*

#### 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 la empresa Roquette Laisa España SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 3 de marzo de 2026, por la comisión negociadora del mismo, 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,

De acuerdo con lo dispuesto en 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; en 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 en 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 de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

#### RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Roquette Laisa España SA en el 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 de Valencia.

València, 16 de marzo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



TEXTO DEFINITIVO

# CONVENIO COLECTIVO

## ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A.

CONTENIDO
-----------

<b>TEXTO DEL CONVENIO.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO PRIMERO – AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>6</b>
ARTÍCULO 1. Ámbito funcional, personal y territorial.....	6
ARTÍCULO 2. Ámbito temporal.....	6
<b>CAPÍTULO SEGUNDO – EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA.....</b>	<b>7</b>
ARTÍCULO 3. Partes firmantes y eficacia.....	7
ARTÍCULO 4. Vinculación a la totalidad.....	7
ARTÍCULO 5. Denuncia y prórroga.....	7
ARTÍCULO 6. Preeminencia.....	7
ARTÍCULO 7. Comisión paritaria.....	8
ARTÍCULO 8. Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.....	9
<b>CAPÍTULO TERCERO – ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE TRABAJO .....</b>	<b>10</b>
ARTÍCULO 9. Organización del trabajo.....	10
<b>CAPÍTULO CUARTO – TURNOS DE TRABAJO, HORARIO, JORNADA Y VACACIONES....</b>	<b>11</b>
ARTÍCULO 10. Jornada anual.....	11
ARTÍCULO 11. Horario flexible.....	11
ARTÍCULO 12: Trabajo en Turno Continuado.....	12
ARTÍCULO 13. Paradas del proceso productivo planificadas.....	12
ARTÍCULO 14. Vacaciones.....	12
ARTÍCULO 15. Horas extras.....	13
ARTÍCULO 16. Trabaja programado en fin de semana.....	13



TEXTO DEFINITIVO

<b>CAPÍTULO QUINTO – POLITICA DE EMPLEO Y FORMACION.....</b>	<b>14</b>
ARTÍCULO 17. Estabilidad en el empleo.....	14
ARTÍCULO 18. Periodo de prueba.....	14
ARTÍCULO 19. Ceses voluntarios.....	14
ARTÍCULO 20. Promoción de la formación y desarrollo de las personas trabajadoras ...	15
<b>CAPÍTULO SEXTO – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....</b>	<b>17</b>
ARTÍCULO 21. Grupos Profesionales .....	17
ARTÍCULO 22. Cobertura de vacantes.....	18
ARTÍCULO 23. Ascensos.....	18
<b>CAPÍTULO SEPTIMO - REGIMEN RETRIBUTIVO.....</b>	<b>19</b>
ARTÍCULO 24. Régimen retributivo, cálculo y forma de pago.....	19
ARTÍCULO 25. Salario Base.....	19
ARTÍCULO 26. Prima de asiduidad .....	19
ARTÍCULO 27. Complemento de Nivel .....	20
ARTÍCULO 28. CPT.....	20
ARTÍCULO 29. Nocturnidad y retribución en sábados, domingos y festivos .....	21
ARTÍCULO 30. Pagas extraordinarias de julio y diciembre y de beneficios de marzo .....	21
ARTÍCULO 31. Incremento salarial.....	21
ARTÍCULO 32. Bonus variable .....	22
<b>CAPÍTULO OCTAVO – POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 33. Política medioambiental.....	24
ARTÍCULO 34. Política de prevención de riesgos laborales .....	25
ARTÍCULO 35. Vigilancia de la salud.....	26
ARTÍCULO 36. Medidas de emergencia .....	27



TEXTO DEFINITIVO

ARTÍCULO 37. Conductas adictivas en el centro de trabajo.....	27
<b>CAPÍTULO NOVENO - PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y PROTECCIÓN A MUJERES MALTRATADAS .....</b>	<b>28</b>
ARTICULO 38. Prevención frente al acoso sexual .....	28
<b>CAPÍTULO DÉCIMO - CULTURA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....</b>	<b>29</b>
ARTICULO 39. Principios inspiradores.....	29
ARTÍCULO 40. Seguro Colectivo de Jubilación.....	29
ARTICULO 41. Seguro Colectivo de Vida / Invalidez.....	30
ARTICULO 42. Premio por 25 años de permanencia .....	30
ARTÍCULO 43. Ropa de trabajo .....	31
ARTÍCULO 44. Ayudas a estudios de hijos/as.....	31
ARTÍCULO 45. Ayudas a la formación .....	31
ARTICULO 46. Ayuda a comedor y/o transporte hijos/as.....	32
ARTÍCULO 47. Ayuda para hijos/as y/o cónyuges con discapacidad .....	32
ARTÍCULO 48. Permiso por matrimonio.....	33
ARTÍCULO 49. Complemento por IT a los 30 días de baja .....	33
ARTÍCULO 50. Complemento 100% de la base reguladora por enfermedad muy grave.....	33
ARTÍCULO 51. Permisos retribuidos y recuperables .....	33
ARTÍCULO 52. Permisos retribuidos y recuperables .....	34
ARTÍCULO 53. Reducción de jornada .....	34
<b>CAPÍTULO UNDÉCIMO- REGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>36</b>
ARTÍCULO 54. Faltas y sanciones.....	36
<b>CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO - ASPECTOS SINDICALES.....</b>	<b>39</b>
ARTÍCULO 55. Derecho de los Representantes de los Trabajadores.....	39



TEXTO DEFINITIVO

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA .....	40
DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.....	40
DISPOSICION ADICIONAL TERCERA .....	40
DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.....	40
DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.....	40
DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.....	40
DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.....	41
DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA .....	41
DISPOSICION DEROGATORIA.....	41
DISPOSICIÓN FINAL.....	41
ANEXO 1: SALARIOS CONVENIO 2026 .....	42
ANEXO 1 BIS: Carrera profesional con periodos máximos y mínimos de permanencia en cada Nivel Retributivo y Tablas Salariales. ....	43
ANEXO 2: Horas extras y nocturnidad .....	43
ANEXO 3: Sábados, Domingos y Festivos.....	44
ANEXO 4: Matriz de consecuencias .....	44
ANEXO 5: Brigada de emergencia .....	44



## TEXTO DEFINITIVO

### TEXTO DEL CONVENIO

#### PRÉAMBULO

Reunidos la Comisión Negociadora de Roquette Laisa España S.A. por un lado y el comité de empresa por otro y tras reconocerse como interlocutores válidos manifiestan que:

El presente Convenio Colectivo nace con la voluntad de proseguir con los esfuerzos que históricamente ha llevado la Empresa de fomentar la paz social, de mejorar las condiciones laborales de sus empleados y mejorar la competitividad y la flexibilidad en la organización del trabajo. Para ello se difunde la cultura la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad de oportunidades, la protección de los colectivos más desfavorecidos, la prevención de riesgos laborales y la promoción de la mejora continua, de la productividad y competitividad.

La Empresa pone el acento en la protección del medio ambiente por el cual se ha llevado un estricto control de todas las fases del proceso productivo con el fin de asegurar la eficiencia energética, minimizando la utilización de recursos y un tratamiento adecuado de los residuos, realizando importantes inversiones para minimizar el impacto ambiental.

Se estipula que la innovación y el desarrollo son criterios básicos para la mejora de los procesos de la empresa, que la mantienen al día en las mejoras técnicas y productivas que se fomentarán activamente por medio de planes e iniciativas y cultura de mejora continua.

Ya por último con el fin de preservar la posición de Roquette Laisa España S.A. de excelencia con sus clientes, se mantiene y mejora un plan de Mejora Continua en un marco de responsabilidad y cooperación que afecta a todas las partes firmantes del convenio.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO PRIMERO – AMBITO DE APLICACIÓN**

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

1.1. El presente Convenio es aplicable a todo el personal de la Empresa ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A., adscrito a su centro de trabajo de BENIFAIO (Valencia), avenida Jaime I, s/n. No obstante, quedan expresamente excluidos, del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- b) Profesionales por cuenta ajena que, debido a su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- c) Los estudiantes que, en el desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

**ARTÍCULO 2. Ámbito temporal**

2.1. La duración de este Convenio Colectivo será de un año. Se extenderá desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2026.

2.2. El presente Convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO SEGUNDO – EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA**

**ARTÍCULO 3. Partes firmantes y eficacia**

3.1. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de las personas trabajadoras de la misma.

3.2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

**ARTÍCULO 4. Vinculación a la totalidad**

4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

4.2. En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz la referida cláusula, pudiendo una de las partes exigir a la contraparte la renegociación del convenio, manteniéndose vigente el mismo mientras dure la misma, salvo aquellas cláusulas declaradas judicialmente nulas.

4.3. Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos IV, VII, VIII, ANEXOS y Disposiciones Transitorias.

**ARTÍCULO 5. Denuncia y prórroga**

5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

5.2. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

5.3. En el supuesto que se denunciara el Convenio Colectivo, este se mantendrá vigente, en tanto no fuese sustituido por otro.

**ARTÍCULO 6. Preeminencia**

6.1. La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

6.2. En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el Convenio se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido en cómputo anual.



## TEXTO DEFINITIVO

6.3. Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

### **ARTÍCULO 7. Comisión paritaria**

7.1. La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado 7.6.

7.2. La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

7.3. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 6 miembros, 3 de cada una de las partes, que serán designados por los firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso que formen parte de la plantilla de la Empresa.

7.4. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

7.5. La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo solicitase cualquiera de las dos partes, en un plazo máximo de 48 horas.

7.6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.
- c) En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
- d) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

7.7. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.



## TEXTO DEFINITIVO

- b) Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.
- c) De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación unitaria y sindical, y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose si fuera preceptivo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

7.8 En el supuesto en el cual la Comisión Paritaria no alcanzase consenso en sus decisiones instarán a los mecanismos del Tribunal de Arbitraje Laboral para los casos de conflicto de interpretación. Para los supuestos referentes a conflictos de aplicación se estará a lo fijado en el artículo siguiente.

### **ARTÍCULO 8. Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales**

8.1. Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos que los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana estén vigentes en cada momento, para solventar las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio Colectivo, así como las que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo fijadas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la Resolución de 17 de febrero de 2023 (DOGV de 21 de marzo de 2023).

8.2. En cuanto a las discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, las partes coinciden en promover todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas extintivas colectivas.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO TERCERO – ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 9. Organización del trabajo**

9.1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

9.2. En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia el Comité de Empresa.

Asimismo, la organización técnica, practica y científica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

9.3. El objetivo de la organización de la empresa es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) La profesionalización de las personas trabajadoras.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- h) La promoción interna o mejora de empleo de sus personas trabajadoras respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.
- i) La promoción a cargos directivos y mandos intermedios de las mujeres.
- j) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- k) La promoción de políticas respetuosas con el medio ambiente.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO CUARTO – TURNOS DE TRABAJO, HORARIO, JORNADA Y VACACIONES**

**ARTÍCULO 10. Jornada anual**

10.1. La jornada laboral pactada durante la vigencia del Convenio será de 1744 horas anuales efectivas de trabajo.

10.2. La organización y distribución de las horas de trabajo citadas anteriormente, será potestad de la Dirección, estudiando dicha distribución con el Comité de Empresa y acordándola siempre que sea posible.

10.3. La empresa está obligada a comunicar las modificaciones sobre los cuadrantes de horarios y sistemas de turnos establecidos. En relación con el sistema de turnos y horarios las partes se remiten a lo fijado en el **Acta de 28 de Julio de 2022**, sobre nuevo Sistema de Turnos, con la actualización fijada en la Disposición Adicional Tercera.

10.4 El personal de Turno Central tendrá una pausa de quince minutos de descanso dentro de la jornada, cuyo disfrute y recuperación se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa la forma de hacerlo.

El resto de personal que deba recuperar los quince minutos por el bocadillo se establecerá juntamente con el Comité de Empresa la manera de recuperarlo.

**ARTÍCULO 11. Horario flexible**

11.1. El personal que realice sus funciones en el turno central podrá adherirse al horario flexible según este horario y atendiendo a la Disposición Transitoria Segunda.

<b>ENTRADA</b>	<b>COMIDA</b>	<b>SALIDA</b>
Desde las 7:30 hasta las 9:30	Desde las 13:00 hasta las 15:00	A partir de 17:00
	flexibilidad 14:00 15:00	Cumpliendo 8 horas / día

11.2. Se establece para las personas trabajadoras del turno central, que la jornada intensiva estará comprendida entre 7:30 /9:30 a 14:30/16:30, cumpliendo en todo caso siete horas de trabajo efectivo, y se extenderá desde la tercera semana de junio a la primera semana de septiembre ambas inclusive, que para el año 2026 será desde el 15 de junio al 4 de septiembre.

Los que realicen la jornada intensiva deberán coger al menos 3 semanas de vacaciones en dicho periodo.

11.3. Esta jornada intensiva es de aplicación general, salvo que por necesidades de servicio sea necesario una presencia indispensable que no permita esa jornada intensiva, procurando la empresa, siempre que sea posible, que esta excepción sea rotativa.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 12: Trabajo en Turno Continuo**

12.1. Se estará al **Acta de 28 de Julio de 2022** así como a las comunicaciones individuales efectuadas.

12.2. Cualquier incidencia que pueda derivar de la aplicación de este artículo, se instará la mediación de la Comisión Paritaria.

### **ARTÍCULO 13. Paradas del proceso productivo planificadas**

13.1. En los días 24 y 31 de diciembre se producirá el paro de las instalaciones que afectará a los 5 turnos de trabajo. Dichos paros comenzarán en los días señalados a las 14:00 y finalizarán a las 06:00 de los días 26 de diciembre y 2 de enero, respectivamente.

13.2. Asimismo, se pararán las instalaciones desde las 22 horas del Sábado Santo hasta las 06.00 horas del lunes de Pascua que afectara a 4 turnos de trabajo.

13.3 A los efectos económicos, se considerará festivo el turno de tarde y noche del 18 de Marzo.

### **ARTÍCULO 14. Vacaciones**

14.1. El régimen de vacaciones anuales reglamentarias para todo el personal de esta Empresa será de **veintitrés días laborables**, distribuidos en los turnos que establezca la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, en el periodo comprendido de Mayo a Octubre, ambos inclusive, teniendo como cálculo de las vacaciones que la jornada se entiende de lunes a viernes.

14.2. El personal de la Empresa que realice sus vacaciones entre los meses de Noviembre a Abril, disfrutará de **tres días más laborables** según los turnos que establezca la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción. Sólo se disfrutará tres días más de vacaciones cuando todas las vacaciones se realicen entre el 1 de Noviembre y el 30 de Abril, sin aplicarse la regla de proporcionalidad por coger vacaciones entre ambos periodos.

14.3. Las vacaciones para el próximo año se planificarán antes del 31 de octubre y se comunicarán, junto con el planning de trabajo, antes del 30 de Noviembre, de acuerdo con el Comité de Empresa y teniendo en cuenta el calendario laboral, y la situación de la producción.

14.4. El personal recién contratado disfrutará de sus vacaciones en la parte proporcional que le corresponda, según el tiempo de servicio efectivo en la Empresa.

14.5. **PRIMA DE VACACIONES:** Todos los conceptos salariales variables recogidos en este Convenio, incluidos sábados, domingos, festivos y complemento de nocturnidad, ya integran la parte proporcional de lo que le correspondería en el tiempo de vacaciones, que se abonará computando los doce meses del año natural anterior a este hecho, o su parte proporcional, y que serán abonados proporcionalmente a los días de disfrute de vacaciones.



TEXTO DEFINITIVO

**ARTÍCULO 15. Horas extras.**

15.1. La empresa se compromete a no efectuar horas extraordinarias; bien entendido que si por situaciones de averías, reparaciones, ausencia, siniestro, etc., precisara efectuar alguna podría hacerlo, entendiendo que dichas horas son estructurales, según las disposiciones, dada la característica de trabajo de la Empresa.

15.2. El valor de las horas extras que esporádicamente pudieran realizarse en la Empresa, por razones técnicas o de producción (a excepción de aquellas realizadas como consecuencia de las guardias), queda pactado expresamente para toda la vigencia del Convenio, y serán abonadas según importe que se especifica en el **Anexo 2**. La persona trabajadora podrá optar por percibir las o compensarlas por tiempo libre, y en este último caso, por cada hora extra realizada se compensará con 1,5 horas de descanso.

**ARTÍCULO 16. Trabajo programado en fin de semana.**

16.1. En el supuesto que el trabajo programado especial para fin de semana sea parcial o totalmente cancelado por motivos de la producción, al trabajador se le abonará la prima correspondiente, salvo que sea preavisado con 72 horas de antelación.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO QUINTO - POLITICA DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

**ARTÍCULO 17. Estabilidad en el empleo**

17.1. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 80 % de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades y vacaciones.

17.2. En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de las personas trabajadoras sobre dicha garantía.

17.3. En igualdad de condiciones, y con el fin de beneficiar el empleo de la comarca, tendrá prioridad para pasar a formar parte de la plantilla aquellos aspirantes que acrediten que su domicilio familiar está a una distancia inferior a 5 kilómetros de la planta, a fin de fomentar su desplazamiento en vehículo no motor y las políticas medioambientales promovidas por la empresa.

**ARTÍCULO 18. Periodo de prueba**

18.1. El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la titulación. Ante la ausencia de regulación de un Convenio Colectivo para el sector de los derivados de la glucosa, para puestos de trabajo que exijan el Grado Superior de Formación profesional o Titulado Universitario de Grado o Master, la duración del periodo de prueba será de un año; para titulación inferior la duración del periodo de prueba será de seis meses.

**ARTÍCULO 19. Ceses voluntarios**

19.1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grado Superior de Formación profesional o Titulado Universitario de Grado o Máster: se exige un preaviso de dos meses.
- Titulación inferior: se exige un preaviso de un mes.

19.2. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

19.3. La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 20. Promoción de la formación y desarrollo de las personas trabajadoras**

20.1. Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

20.2. Los principios básicos que inspiran esta política son:

La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.

La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos del puesto.

20.3. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa, así como de sus modificaciones.

En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que les conceda el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación.

20.4. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometidos por negociación.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

20.5 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible.

20.6. La formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

20.7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán



TEXTO DEFINITIVO

retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios, así como las pruebas de acceso a mayores de 25 años. Las personas trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO SEXTO- CLASIFICACION PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 21. Grupos Profesionales**

21.1. El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se establecerá por medio de Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales agrupan aquellas personas trabajadoras que ocupan posiciones con un mismo grado de responsabilidad, aunque puedan estar distribuidos en diferentes Áreas.

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>
Responsable
Técnico
Profesional
Administrativo
Agente
Grupo 0

21.2. Las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 0, también llamado Grading o Professional Grade, planifican, organizan, dirigen, coordinan o controlan las actividades propias de la empresa.

21.3. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones (o participando en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñando puestos de confianza y responsabilidad en la empresa.

21.4. Este grupo de personas trabajadoras están vinculados a este Convenio Colectivo como el resto de los trabajadores, excepto en lo referente al Capítulo VIII y los distintos anexos, al regirse su retribución por condiciones contractuales más beneficiosas en cómputo anual que lo fijado por este Convenio. A este respecto, el incremento anual y la retribución variable en forma de bonus serán pactados de mutuo acuerdo entre las partes, y con respeto en todo caso a lo establecido en el art.6.2 de este Convenio Colectivo.

21.5. Con la finalidad de la promoción y desarrollo profesional, este Convenio ha fijado 7 niveles retributivos, además del inicial, para cada Grupo Profesional como base de una carrera profesional que exige de la persona trabajadora una especial atención al desarrollo de sus capacidades y afán por ayudar al logro de los objetivos de la empresa.

Dicha carrera profesional, con sus niveles retributivos, se recoge en el **Anexo 1**.

21.6. La empresa podrá establecer una Evaluación Anual de Desempeño, con el fin de valorar el rendimiento global de la persona trabajadora, y eventualmente, acelerar su progresión en el Plan de Carrera (niveles retributivos).



## TEXTO DEFINITIVO

Como regla general, se establece un número mínimo y máximo de años para ocupar un determinado nivel, especificado en el **Anexo 1 bis**.

### **ARTÍCULO 22. Cobertura de vacantes**

22.1. Con el fin de estimular el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la empresa, las vacantes generadas en cualquiera de los grupos excepto Grupo 0, se ofertarán entre los componentes de la plantilla Roquette, con la publicación de los requisitos académicos y profesionales necesarios para ocupar dicha vacante.

22.2. Para todos los grupos, excepto Responsables, una vez presentados voluntariamente los candidatos y seleccionados aquellos que cumplan con los requisitos establecidos en la oferta, se tomarán en cuenta, antes de tomar una decisión, las siguientes variables: deseo manifiesto por escrito de cambio de puesto presentado con anterioridad, antigüedad en la posición (2 años mínimo) y antigüedad en la empresa (3 años mínimo).

22.3. A continuación, un tribunal constituido por el responsable de RRHH, el mánager de la posición vacante, el mánager del mánager y un representante del Comité de Empresa, decidirán el candidato más adecuado de entre los presentados.

### **ARTÍCULO 23. Ascensos**

22.1. La promoción o ascenso a la categoría de Responsables será responsabilidad de la Dirección.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO SÉPTIMO - REGIMEN RETRIBUTIVO**

**ARTÍCULO 24. Régimen retributivo, cálculo y forma de pago**

24.1. La estructura retributiva incluye los siguientes conceptos salariales:

24.1.1. CONCEPTOS FIJOS:

- a) Salario Base
- b) Prima de Asiduidad
- c) Complemento de Nivel
- d) CPT
- e) Retribución Voluntaria, para aquellos trabajadores que lo tuvieran reconocido.

24.1.2. CONCEPTOS VARIABLES DERIVADOS DE LA PRESTACION EFECTIVA (CPE):

- a) Complemento de Trabajo Nocturno.
- b) Primas por sábados, domingos y festivos.
- c) Bonus variable
- d) Prima de Vacaciones

24.2. Se establece como período para el cálculo y abono de las retribuciones del presente Convenio, el mes natural.

24.3. La empresa se compromete a establecer el pago de la nómina mensual ordinaria dentro de los dos días laborables siguientes al día 25 de cada mes.

24.4. Los conceptos variables serán abonados junto con la nómina, abonándose aquellos devengados entre el día 16 del mes anterior al pago y el día 15 del mes de abono, ambos inclusive.

24.5. La liquidación mensual se satisfará a cada persona trabajadora por transferencia a la entidad bancaria que designe el mismo/a.

**ARTÍCULO 25. Salario Base**

25.1. El Salario base se ajustará anualmente al fijado para cada Grupo Profesional, conforme a lo establecido en el **Anexo 1**.

**ARTÍCULO 26. Prima de asiduidad**

26.1. Con el fin de premiar la puntualidad y asistencia al trabajo, así como evitar el absentismo laboral, la Empresa abona un Plus de Asiduidad cuya cuantificación se fija en el **Anexo 1**, y cuyo devengo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El importe de dicha prima quedará supeditado al Grupo Profesional al que pertenezca la persona trabajadora.



## TEXTO DEFINITIVO

- b) Para generar el derecho de percibir dicha prima, la persona trabajadora deberá haber cumplido durante todos los días laborables del mes que se trate, las siguientes condiciones:
1. No haber entrado con retraso al trabajo
  2. Haber trabajado la jornada que corresponda completa.
  3. No haber efectuado falta de asistencia al trabajo.
- c) Bastará para perder automáticamente la prima del mes, el no haber cumplido exactamente los cuatro requisitos de la norma anterior.
- d) Se exceptúa única y exclusivamente, las faltas de asistencia y permiso del trabajador por fallecimiento de su cónyuge, hijos, padres y padres políticos, hermanos, abuelos y nietos, así como el nacimiento de hijos o por enfermedad grave que requiera el ingreso en institución sanitaria y/o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos. Quedarán asimismo exceptuada la consulta al médico de cabecera y la asistencia a curas por razón de accidente, por una sola vez, cuando las ausencias se prolonguen un máximo de cuatro horas de su trabajo, por cada una de las visitas realizadas, siempre que sea para el propio interesado y previa justificación.
- e) El productor que cause baja por enfermedad en final de mes y principios del siguiente, y cuando la duración de esta sea inferior o igual a SIETE DÍAS, solo perderá este complemento correspondiente al primer mes. Las personas trabajadoras que causen baja por accidente laboral no perderán el complemento de asiduidad.
- f) Los permisos y ausencias autorizados reseñados en el art. 51 y 52 del presente convenio no significarán la pérdida de la prima del mes.
- g) No perderán el derecho a esta prima los representantes sindicales por razón del cumplimiento de sus funciones encomendadas, según el apartado e) del artículo 68 E.T.
- h) La prima será abonada por meses vencidos a los productores que hubiesen cumplido totalmente las condiciones establecidas anteriormente.
- i) La prima de asiduidad tendrá un valor anual, por lo que será abonada exclusivamente en las 15 pagas (12 ordinarias, 2 extraordinarias y una de beneficios) establecidas en este Convenio Colectivo.

### **ARTÍCULO 27. Complemento de Nivel**

27.1. El Complemento de nivel retribuye a cada trabajador por su pertenencia a un Nivel Retributivo en concreto, y se modificará una vez el trabajador acceda al Nivel siguiente. Su cuantía viene reflejada en el **Anexo 1**.

### **ARTÍCULO 28. CPT**

28.1 El CPT integra las diferencias por exceso entre los Niveles Retributivos vinculados a la carrera profesional, fijados en el Anexo 1. Aquellos trabajadores que lo vienen cobrando, lo seguirán percibiendo y se revalorizará conforme a este Convenio Colectivo.

28.2. En el supuesto de incremento salarial y/o ascenso a un Nivel Retributivo superior, en los términos fijados en el Anexo 1, el CPT se modificará para ajustarse a las condiciones económicas del nuevo salario fijo establecido.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 29. Nocturnidad y retribución en sábados, domingos y festivos**

29.1 El importe de Nocturnidad se fijará en el **Anexo 2**.

29.2. El trabajo en sábados, domingos y festivos se abonará conforme al **Anexo 3**.

29.3 El personal de logística que por turno le corresponda trabajar los sábados, percibirán la prima correspondiente proporcional a las horas de trabajo.

### **ARTÍCULO 30. Pagas extraordinarias de julio y diciembre y de beneficios de marzo**

30.1. Se establecen dos pagas extraordinarias y una de beneficios para todo el personal de la empresa, con independencia del Grupo Profesional. Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta los conceptos retributivos fijos del convenio, vigentes en cada momento.

30.2. Las gratificaciones extraordinarias aquí reguladas se prorratearán en doce mensualidades, con la excepción recogida en la Disposición Adicional Cuarta.

30.3. Cuando aplique dicha excepción, estas gratificaciones se abonarán prorrateando su importe en razón al tiempo de prestación efectiva de servicio.

30.4. Para llevar a cabo un abono homogéneo de las 15 pagas, excluido los conceptos variables, el resultado de la suma del Salario Fijo Anual + las dos pagas extras + la paga de beneficio se dividirá entre 15, y se abonará en 15 pagos iguales.

30.5. El abono de las pagas extraordinarias tendrá lugar entre los días 9 y 14 del mes de julio y de diciembre, respectivamente.

30.6. La paga de beneficios se abonará junto con la nómina del mes de marzo.

30.7. Las personas trabajadoras podrán solicitar por anticipado el importe devengado y no pagado con la condición de su devolución en las pagas correspondientes. En el caso de extinción del contrato de trabajo, la persona trabajadora afectada deberá abonar el importe anticipado o en su caso se le descontará del finiquito.

### **ARTÍCULO 31. Incremento salarial**

31.1. Los conceptos salariales fijos identificados en el art 24.1.1., excepto la Retribución Voluntaria, se incrementarán el **1,5%**, los cuales ya han sido reflejados en el **Anexo 1**.

Estos incrementos afectan a todos los grupos profesionales excepto al Grupo 0.

31.2. En el supuesto que el resultado de la Compañía arrojara pérdidas o fuera negativo, no se producirá en el siguiente ejercicio incremento salarial alguno.



TEXTO DEFINITIVO

**ARTÍCULO 32. Bonus variable**

32.1. Si tras la auditoría del ejercicio correspondiente, que se producirá aproximadamente en el mes de julio, resultase que el porcentaje entre el beneficio neto después de impuestos sobre venta neta fuera igual o superior al 2%, se abonará de una sola vez un bonus variable individual adicional, variable y no consolidable, que se calculará como un porcentaje del salario total de cada empleado/a.

AÑO DE DEVENGO	2026
BNDI/VENTAS	% salario
2	1,10%
3	1,30%
4	1,50%
5	1,70%
6	2,15%
7	2,40%
8	2,95%
9	3,20%
10	3,65%
11	3,90%

32.2. Los períodos de referencia serán años naturales y el abono de la variable se realizará junto con la nómina del mes de octubre, en base a los resultados del año anterior.

Los trabajadores que entran en el año N, cobrarán la parte proporcional del bonus variable en el año N+1.

En el caso de que un trabajador ya no estuviera trabajando en la empresa en el momento del abono del Bonus en N+1, solo lo cobrará en el caso de haber estado de alta todo el año natural N y se abonará en el momento de su saldo y finiquito.

32.3. Si el porcentaje resultante de la operación (BNDI/VENTAS) no fuera una cifra entera, se aplicará proporcionalidad para obtener el porcentaje de Salario Anual.

32.4. Para percibir el 100% del incremento variable, cada uno de los objetivos cualitativos debe estar dentro de rango. Para cada indicador cualitativo que no se cumpla, habrá una penalización del 10% en el total del sistema variable que se reducirá del % resultante del cálculo de BNDI/VENTAS.

	2026
Consumo de Agua (m3) / Tm materia seca de almidon	< 6,35
Reclamaciones	< 0,4
Seguridad (TF1)	< 2
Absentismo	< 1,3



TEXTO DEFINITIVO

32.5 A los efectos de interpretar la tabla, absentismo se define como días de baja por Enfermedad Común o Accidente de Trabajo / total de días teóricos trabajados por toda la plantilla, excluyendo aquellas bajas cuya duración sea superior a los 60 días.



## TEXTO DEFINITIVO

### **CAPÍTULO OCTAVO – POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Para Roquette Laisa España, S.A. fomentar la cultura de seguridad&salud y medioambiental es prioritario, y para ello la concienciación de nuestros trabajadores, contratistas y otras partes interesadas es clave. A dicho fin la empresa asignará los recursos adecuados para mejorar su eficiencia, contando con la implicación de todos los que formamos parte de ella.

Para fomentar la cultura de seguridad&salud y medioambiental Roquette Laisa España S.A. promueve el proyecto BeHealthy, proyecto que pretende promover la salud y bienestar de sus empleados, el cuidado del planeta, el trabajo en equipo y la solidaridad.

Es responsabilidad de los firmantes de este convenio el promover el éxito de este proyecto mediante la ejemplaridad y la promoción para que participe en él el mayor número de empleados de la empresa.

#### **ARTÍCULO 33. Política medioambiental**

El plan de desarrollo de Roquette Laisa España, S.A. a medio y largo plazo se basa en un planteamiento sostenible sustentado en pilares económicos, sociales y medioambientales.

Según el Acuerdo de París 2015 suscrito por España sobre el cambio climático, el calentamiento global es un problema importante para el medio ambiente, la economía y toda la humanidad. Por tanto, hemos identificado tres áreas principales donde nuestra actuación contribuirá, por un lado, a mejorar nuestra huella medioambiental y, por otro, a adaptar nuestras operaciones en consonancia:

- Emisiones de gases invernadero: Mejoraremos nuestra eficiencia energética minimizando su uso, promoviendo la recuperación energética y esforzándonos por utilizar energías renovables y promoviendo un plan de movilidad. Nuestro objetivo es mejorar nuestra eficiencia energética y reducir nuestras emisiones de CO2.
- Agua: Protegeremos este recurso reduciendo su uso y promoviendo el reciclaje, pero siempre cumpliendo con las normativas que nos aplican. Nuestro objetivo es lograr una reducción de nuestro consumo específico de agua fresca.
- Comunidades locales: A escala local nuestras operaciones controlarán los riesgos medioambientales y lograrán mayores mejoras en el entorno doméstico, el bienestar de las comunidades y la biodiversidad.

Este compromiso se sustenta en un sistema de gestión medioambiental efectivo, el cual implica una mejora continua de nuestro rendimiento medioambiental y se basa en la implantación de mejores prácticas en todas las operaciones. Además, se evaluará el impacto medioambiental de cada nuevo producto o instalación para ofrecer soluciones más sostenibles a nuestros clientes.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 34. Política de prevención de riesgos laborales**

Todos los aspectos relativos en Prevención de Riesgos Laborales estarán a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Roquette Laisa España, S.A. lleva a cabo un proceso de revisión y mejora del sistema de prevención valorando la efectividad de la gestión preventiva en relación con los puestos de trabajo evaluados, cada vez que se efectúa una evaluación de riesgos, ocasional o periódica, analizándose así la conveniencia o necesidad de modificar los procedimientos y/o las funciones indicadas en los apartados anteriores, o mejorar su grado de implantación.

Para la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales se han elaborado procedimientos donde se reflejan las pautas a seguir para la realización de las distintas actividades preventivas. Entre dichos procedimientos cabe destacar los siguientes:

- Plan Prevención Riesgos Laborales
- Evaluación de riesgos y planificación preventiva
- Plan de Autoprotección
- Gestión de crisis
- Vigilancia de la salud
- Trabajadores especialmente sensibles y menores
- Clasificación, notificación, investigación y reporting de incidentes y eventos HSE
- Comunicación y consulta a los trabajadores
- Coordinación de actividades empresariales con empresas de trabajo temporal

Nuestro Código de Conducta establece nuestro compromiso con el bienestar de nuestra propia gente, y la importancia que nosotros damos a la Seguridad&Salud, tanto en el trabajo como en nuestra vida personal.

Aspiramos a un lugar de trabajo libre de incidentes y creemos que todos los accidentes y enfermedades profesionales son evitables.

Los cuatro principios fundamentales que guían nuestros comportamientos son:

- Cumplimiento de las leyes que nos aplican y de nuestras directivas internas de salud y seguridad.
- Identificación, evaluación y control de riesgos.
- Reglas, normas y procedimientos creados para diseñar un marco claro, que nos permiten transmitir el conocimiento individual y colectivo en forma de trabajo fiable y eficiente.
- Un espíritu de mejora continua, fundamental para analizar, comprender y resolver.

Todos los empleados deben asegurarse de que entienden los impactos de esta política y deben aplicar los cuatro principios fundamentales en sus actividades diarias, para ellos mismos, sus compañeros, contratistas y socios comerciales.



## TEXTO DEFINITIVO

Todos los empleados juegan un rol para la mejora de la eficiencia y el cambio de comportamiento.

Responsables, delegados de prevención y componentes del Comité de Empresa fomentamos una mentalidad de responsabilidad y cumplimiento.

Todos los empleados deben adoptar esta mentalidad:

- Mostrando un compromiso fuerte y visible,
- Cumpliendo con las reglas en todo momento
- Abordando inmediatamente comportamientos y condiciones inseguras
- Estando abierto a discusiones e interacciones proactivas de seguridad, con el fin de resolver problemas, no sólo corregirlos
- Reconociendo constantemente las buenas prácticas.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Por su parte la Empresa se compromete a asegurar una gestión rigurosa y fiable poniendo a disposición los recursos necesarios para cumplir con los objetivos, con el fin de proseguir activamente con nuestro planteamiento voluntario del sistema de Mejora Continua.

En este marco de progreso y asunción de una cultura preventiva transformadora, se acuerda una Matriz de Consecuencias (Anexo 4), donde se recogen las consecuencias para los trabajadores si protagonizan un incumplimiento de una norma preventiva, con el único objetivo de concienciar a todos de la vital importancia de esta materia.

Los delegados de prevención tendrán adicionalmente al curso preceptivo, una formación específica, que será impartida por el Servicio de Prevención, en relación a los siguientes riesgos: Altura, Espacios Confinados, Atex, Riesgo Eléctrico y Biológico.

### **ARTÍCULO 35. Vigilancia de la salud**

35.1. Se considera el reconocimiento como obligatorio, y siguiendo el criterio del art 22.1 LPRL, el de aquellas personas trabajadoras que estén afectados por riesgos higiénicos auditivos, riesgo de inhalación de polvo en suspensión o con trabajos en atmósferas explosivas. En este sentido, se considera obligatoria para los miembros de la Brigada de Emergencia según el artículo 22.1 de la LPRL y delegados de Prevención.

35.2. El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique. En éstas se incluirán, cuando así se solicite, en el caso de las mujeres mayores de 35 años una mamografía y, en todo caso, la prueba PSA a los hombres mayores de 45 años.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 36. Medidas de emergencia**

36.1. En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre medidas de emergencia.

36.2. Por la importancia y relevancia que tienen las Brigadas de Emergencia y con el fin de reconocer la dedicación de todas aquellas personas trabajadoras que pertenecen a las Brigadas de Emergencia, se establecen el abono de una prima mensual, recogido en el **Anexo 5** del Convenio Colectivo.

36.3. Tendrán derecho a esta prima aquellas personas trabajadoras que ocupen un puesto definido como Brigada de Emergencia en el Plan de Autoprotección.

### **ARTÍCULO 37. Conductas adictivas en el centro de trabajo.**

Los trabajadores tendrán terminantemente prohibido fumar, beber alcohol o consumir cualquier sustancia estupefaciente y/o psicotrópicas en el centro de trabajo en todo momento, esto es, estando trabajando, en la pausa o en la incorporación a su puesto de trabajo; definiendo como centro de trabajo toda dependencia propiedad de la Empresa, incluido los vehículos.

Asimismo, queda terminante prohibido, la tenencia o la introducción en el centro de trabajo, de bebidas alcohólicas, sustancia estupefaciente y/o psicotrópicas, pudiendo llevarse a cabo los registros correspondientes, con las garantías fijadas por el art 18 ET; así como comparecer en el centro de trabajo bajo los efectos de dichas sustancias.

En este sentido, la transgresión de esta obligación supondrá la comisión de una falta muy grave, que de reiterarse producirá el despido del trabajador. A este respecto, este incumplimiento se integra dentro de las faltas muy graves de este Convenio Colectivo.

No obstante, la empresa llevará a cabo políticas de consumo saludables, que coadyuven a la rehabilitación del trabajador, para lo cual ofertará, a las personas trabajadoras que voluntariamente quieran adherirse al mismo, la posibilidad de acudir a terapias, que no tendrán coste alguno para este.

La Empresa promocionará prácticas saludables a fin de contribuir a reducir cualquier tipo de adicción.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO NOVENO – PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y PROTECCIÓN A MUJERES MALTRATADAS**

**ARTÍCULO 38. Prevención frente al acoso sexual**

38.1. Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se ha elaborado un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO DÉCIMO. - CULTURA DE CONCILIACION E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**ARTICULO 39. Principios inspiradores**

39.1. El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra circunstancia contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o de la persona trabajadora, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores de este convenio el de **la igualdad de oportunidades y el de la conciliación de la vida laboral y familiar** para todas las personas trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

Los principios que inspiran su aplicación son:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.
- f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
- g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

**ARTÍCULO 40. Seguro Colectivo de Jubilación**

40.1 La Empresa destinará un porcentaje sobre los salarios brutos devengados el año anterior, de cada persona trabajadora, al Seguro de Jubilación. Para la vigencia de este Convenio, se seguirá el siguiente sistema de aportaciones:

40.2. Para todas las personas trabajadoras las aportaciones serán del **2,45%** de la Masa Salarial Bruta del año anterior, según certificado IRPF modelo 190.

Esta aportación se realizará a través de una Empresa de Seguros de reconocida solvencia, y para tener derecho a la misma, es condición indispensable que el empleado haya prestado servicios un tiempo mínimo de 1 año. Estas cantidades destinadas al Plan de Jubilación que serán aportadas en años venideros, se concederán mientras el empleado se halle en servicio activo en la Empresa y quedará sin efecto al causar baja definitiva por JUBILACION, INVALIDEZ u otras



## TEXTO DEFINITIVO

causas, siendo la fecha tope para poder percibir este beneficio cuando se cumplan los 65 años de edad.

40.3. En aquellos casos donde la persona trabajadora disfrute de un contrato a tiempo parcial por Jubilación Parcial, el salario de referencia para la aportación al Seguro de Jubilación será al 100% del tiempo de trabajo.

### **ARTICULO 41. Seguro Colectivo de Vida / Invalidez**

41.1. La Empresa suscribirá, con una Compañía de Seguros de reconocida solvencia, cuya elección se reserva, con primas a su cargo, una Póliza de Seguro que garantice a cada persona trabajadora o sus beneficiarios, TRES ANUALIDADES del salario bruto fijo anual que percibía en el momento del siniestro, en los casos de muerte o invalidez absoluta y permanente, invalidez permanente absoluta y Gran Invalidez.

41.2. En la actualidad, esta obligación de la Empresa se halla cumplida mediante la póliza en tal sentido suscrita con la Compañía de Seguros GENERALI, el 1 de Julio de 1983, y según certificado que obra en poder de todos y cada una de las personas trabajadoras de esta Empresa.

41.3. Este beneficio se concede a las personas trabajadoras que, en el momento de la contingencia, se hallen en servicio activo de la Empresa y quedará sin efecto al causar baja definitiva en la misma o a la edad de 65 años, en que causará baja obligatoria por no aceptar la empresa aseguradora el riesgo, según determina en sus condiciones particulares.

Todo ello se entiende, sin perjuicio de los beneficios que pudiesen corresponderles a los empleados en virtud de la legislación laboral o Seguridad Social.

Para tener derecho al beneficio referido, es condición indispensable, tener un mínimo de prestación de servicio de tres meses en la Empresa.

41.4. En aquellos casos donde la persona trabajadora disfrute de un contrato a tiempo parcial por Jubilación Parcial, el salario de referencia para la aportación al Seguro de Vida / Invalidez, será al 100% del tiempo de trabajo.

### **ARTICULO 42. Premio por 25 años de permanencia**

42.1. La Empresa, como homenaje a todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 25 años de permanencia, y como premio a su vinculación y compromiso, así como manifestación de su agradecimiento a todos los que han venido colaborando con ella durante el tiempo indicado, les hará entrega de:

- 1.- Un premio de 650 euros brutos en nómina en el mes que cumpla los años
- 2.- Dos días de permiso retribuido, disfrutándolos de acuerdo con el responsable de departamento, y
- 3.-La opción de elegir entre un reloj valorado en 1.500 euros con inscripción conmemorativa o un viaje por el mismo valor, estando sujeto a retención fiscal y a cotización.



TEXTO DEFINITIVO

**ARTÍCULO 43. Ropa de trabajo**

43.1. La Empresa facilitará a todo el personal cada año, o periodo distinto acordado entre Dirección y Comité de Empresa, prendas de trabajo de acuerdo con el catálogo de vestuario y calzado propuesto por el Comité de Empresa, y gestionado y aprobado por los departamentos de RR.HH. y Compras o departamentos designados por la Dirección.

43.2. Estas prendas llevarán el distintivo de la Empresa, y será obligatorio el uso dentro del centro de trabajo, quedando terminantemente prohibido utilizarlas fuera del mismo, corriendo a su cargo la limpieza y cuidado de las prendas correspondientes.

43.3. La persona trabajadora que no utilice en su trabajo las prendas entregadas por la Empresa podrá ser sancionado.

43.4 La distribución de la ropa de trabajo será acordada por la Comisión Paritaria, respecto a la fecha de entrega, selección y distribución de prendas

**ARTÍCULO 44. Ayudas a estudios de hijos/as**

44.1. Los trabajadores de la Empresa, cuyos hijos cursen estudios oficiales, percibirán las siguientes becas de estudio, por una sola vez por cada curso académico y cuya cuantía económica será fija para todo el Convenio:

- Hijos en Educación Infantil: 300 euros
- Hijos en Primaria: 500 euros
- Hijos en la ESO, Bachiller y FP: 700 euros
- Hijos en Universidad (Grado o Máster): 1000 euros

Con carácter general, no se dará ayuda para segundas matrículas y siguientes de las distintas asignaturas o cursos, aunque se estudiarán excepciones para aquellos casos que se evidencie una trayectoria de aprovechamiento de dichos estudios.

44.2. En el caso de hijos de personas trabajadoras con calificaciones extraordinarias, en cualquier grado de estudios, la Empresa podrá premiarlo en cuantías superiores a su libre albedrío.

44.3 En el supuesto que el hijo por el que se perciba la ayuda aquí descrita, cuente con los dos progenitores/adoptantes como trabajadores de la empresa, sólo se abonará una única ayuda.

**ARTÍCULO 45. Ayudas a la formación**

45.1. Tendrán ayuda de estudios las personas trabajadoras de la Empresa, cuando la solicitud del curso o estudios correspondientes la solicite su responsable y los estudios estén directa e inequívocamente relacionados con su puesto de trabajo.



## TEXTO DEFINITIVO

La empresa abonará el 100% de la matrícula, así como el material de estudio y las tasas de expedición de los títulos en su caso. El abono se realizará el 50% al inicio del curso y el otro 50% y gastos asociados, a la finalización exitosa de los estudios correspondientes.

De igual forma se establece un período de amortización de la formación de hasta 4 años si el trabajador dejara voluntariamente la compañía o por despido procedente, de tal forma que, si abandona ésta dentro del primer año después de finalizar el curso y siempre que la formación haya sido concedida a instancia del trabajador, devolverá en su integridad todo aquello que la empresa le abonó por este concepto. Si fuera dentro del segundo año, devolverá el 75%; en el tercer año, el 50%; en el cuarto año el 25% y si abandona la empresa durante el 5º año o siguientes, no deberá devolver nada.

### **ARTICULO 46. Ayuda a comedor y/o transporte hijos/as**

46.1. Los hijos de las personas trabajadoras que estén en edad de escolarización obligatoria, de 0 a 16 años, tendrán una ayuda económica para comedor y/o transporte de **45 €** mensuales para toda la vigencia del Convenio Colectivo. El periodo susceptible de abono será de Septiembre hasta Junio, ambos inclusive. Esta cantidad será como máximo, incluyendo comedor, transporte o ambos.

46.2. Dichas becas se harán efectivas, con carácter general, en el mes de Septiembre de cada año, o cuando el hijo/a se adhiera a dicho servicio de comedor, siempre previa presentación por el personal de la Empresa, de la matrícula correspondiente o certificación.

46.3 En el supuesto que el hijo por el que se perciba la ayuda aquí descrita, cuente con los dos progenitores/adoptantes como trabajadores de la empresa, sólo se abonará una única ayuda.

### **ARTÍCULO 47. Ayuda para hijos/as y/o cónyuges con discapacidad**

47.1. Las personas trabajadoras con hijos y/o cónyuges que tengan una discapacidad oficialmente reconocida, recibirán en la nómina de cada mes desde enero hasta diciembre (12 meses) una ayuda cuyo importe será:

<b>GRADO DISCAPACIDAD OFICIAL</b>	<b>IMPORTE MENSUAL AYUDA</b>
Entre el 33% y el 50%	<b>65€ / mes</b>
Entre el 51% y el 75%	<b>85€ / mes</b>
Más del 75%	<b>115 € / mes</b>

47.2. Las personas trabajadoras con hijos y/o cónyuges que tengan enfermedades crónicas oficialmente reconocidas por el INSS, o por circunstancias personales no deseadas, acrediten de forma fehaciente la carga familiar de hermanos o padres a su cargo, sin otro ingreso familiar que el propio de la persona trabajadora, recibirán en la nómina de cada mes una ayuda cuyo importe será 110 euros, hasta la finalización del hecho causante. Esta cantidad será incompatible con las del artículo anterior.

47.3. La ayuda por hijos con discapacidad o con enfermedades crónicas se prolongará hasta que el hijo/a deje de depender de la persona trabajadora.



## TEXTO DEFINITIVO

### **ARTÍCULO 48. Permiso por matrimonio**

48.1. Toda persona trabajadora que contraiga matrimonio disfrutará de una licencia de quince (15) días naturales consecutivos, durante los cuales percibirá el salario fijo del art. 30.1.1, más una gratificación de **300 €**.

48.2. Este mismo derecho será aplicado a las parejas de hecho, que deberán justificarlo mediante certificado del organismo administrativo correspondiente.

### **ARTÍCULO 49. Complemento por IT a los 30 días de baja**

49.1. En caso de enfermedad o accidente superior a 30 días naturales de baja, la empresa, abonará a partir del trigésimo primer día de baja el 100 % de la base de cálculo de indemnización cotizada a la Seguridad Social.

49.2. En general, para las situaciones de enfermedad común y accidente de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

49.3. Toda enfermedad o accidente deberá ser justificado mediante los modelos oficiales facilitados por el médico o especialista que le atienda en la Seguridad Social o entidad aseguradora.

### **ARTÍCULO 50. Complemento 100% de la base reguladora por enfermedad muy grave**

50.1. En caso de enfermedad muy grave, recogida en el Anexo I del RD 1148/2011 de 29 de junio, la empresa, abonará a partir del primer día de baja el 100 % de la base de cálculo de indemnización cotizada a la Seguridad Social.

### **ARTÍCULO 51. Permisos retribuidos y no recuperables**

51.1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a su remuneración fija (art 30.1.1) por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a. Por matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio y un día en caso de matrimonio de familiar de primer grado.
- b. Por enfermedad de parientes: Cinco días en caso de fallecimiento y cuatro por enfermedad grave de parientes de primer grado; y de dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado. Así mismo, si la hospitalización (hecho causante) se produce en día no laborable, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente siempre y cuando perdura la situación de necesidad (no exista alta médica). Si la hospitalización se produce en día laborable, pero se "solapan" seguidamente días no laborables, estos no computan.
- c. Dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En todos estos casos, si la persona trabajadora necesita un desplazamiento superior a 100 kilómetros contados desde el centro de trabajo, contará con dos días adicionales.



## TEXTO DEFINITIVO

- d. Por mudanza: Un día por traslado de su domicilio habitual, y dos días cuando fuese a localidad distinta 50 km de la de origen.
- e. 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 que resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a diez días.
- f. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio universal.
- g. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical a los miembros del Comité de Empresa, de conformidad y con los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes en cada momento.

Los permisos aquí establecidos deberán disfrutarse en el momento del hecho causante, sin que puedan ser diferidos fuera del hecho que lo causó.

Asimismo, y a los efectos de este artículo, se asimila la condición de cónyuge a la pareja de hecho.

### **ARTÍCULO 52. Permisos retribuidos y recuperables**

52.1. Al personal de turno central podrá concedérsele permiso por el tiempo necesario, cuando la persona trabajadora necesite obtener o renovar D.N.I., pasaporte y Permiso de Conducir.

52.2. El tiempo necesario para acompañar al médico a cónyuge y/o hijos y a los padres que deberán estar debidamente justificado.

52.3. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

### **ARTÍCULO 53. Reducción de jornada**

53.1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

53.2. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto



## TEXTO DEFINITIVO

de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

53.3. La empresa podrá realizar contratos de sustitución con los empleados que cubran el tiempo que dejan de trabajar los empleados afectados por las situaciones antes descritas.

53.4. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación (15) a la fecha en que se incorpora a su jornada ordinaria diaria.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO UNDÉCIMO- REGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 54. Faltas y sanciones**

54.1. Con independencia de las sanciones que, según Estatuto de los Personas trabajadoras y Reglamento de Régimen Interior, puedan merecer las faltas que se indican a continuación, se sancionará a las personas trabajadoras que las cometan, con arreglo a la siguiente graduación: (excepción hecha de las acciones cometidas en violación de una norma relativa a la Seguridad y Salud, que tendrá su propia MATRIZ DE CONSECUENCIAS. **(Ver Anexo 4)**)

54.2. Graduación de las faltas: Toda la falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en LEVE, GRAVE o MUY GRAVE.

54.2.1. -Faltas leves: Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- a) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- b) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar el proceso productivo de la Empresa.
- c) No atender al público con corrección y diligencia debidas.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

54.2.2. - Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a los treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Falta al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar en la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como falta muy grave.
- f) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.
- j) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- k) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. (Ver Matriz de Consecuencias)
- l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como



## TEXTO DEFINITIVO

- emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
- m) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
  - n) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
  - o) Salida del trabajo: El personal que abandone su trabajo antes de sonar la señal para la terminación de la jornada.
  - p) Falta de responsabilidad: En el caso de que un productor deba ser relevado de su puesto de trabajo y se negase a continuar en el mismo, por no acudir quién deba sustituirle, por causas justificadas u otros motivos, de accidente, enfermedad, etc., así como no cumpliera la orden de reincorporarse a otro puesto de trabajo, que de acuerdo con las necesidades de la organización y la producción según el apartado 4 del Artículo 5.- de este Convenio. Nunca podrá obligársele a permanecer en su puesto de trabajo, luego de haber cumplido su jornada laboral más de dos horas y percibiendo esta prolongación como horas extraordinarias.
  - q) La negativa a prestar el servicio referido en el artículo 12 ter de este convenio constituye un perjuicio a la organización del trabajo y se estimará falta grave.

Idéntica sanción tendrán las personas trabajadoras que, debiendo relevar a un compañero no comparezcan a hacerse cargo del puesto de trabajo, en el instante que suene la señal para iniciar la tarea.

**54.2.3. - Faltas muy graves:** Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Fumar, beber alcohol o consumir cualquier sustancia estupefaciente y/o psicotrópicas en el centro de trabajo en todo momento, esto es, estando trabajando, en la pausa o en la incorporación a su puesto de trabajo; definiendo como centro de trabajo toda dependencia propiedad de la Empresa, incluido los vehículos.
- b) La tenencia o la introducción en el centro de trabajo, de bebidas alcohólicas sustancia estupefaciente y/o psicotrópicas.
- c) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de treinta días. En el caso de ser una de ellas superior a treinta minutos, se considerará la falta como muy grave.
- d) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante el periodo de treinta días.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo, o en cualquier otro lugar.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- g) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- i) La embriaguez habitual o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o alucinógenos, cuando concurren habitualidad y repercusión negativa en el trabajo.



## TEXTO DEFINITIVO

- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.
- k) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) El incumplimiento del deber de autoprotección o de las medidas de prevención de riesgos laborales que son exigibles a la persona trabajadora.
- m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- o) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- q) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la Empresa.
- r) Utilización de forma ilícita o sin permiso de datos del personal de plantilla o referidos a las actividades de la empresa.
- s) La negativa, al menos dos veces en el plazo de seis meses de prestar servicios en los términos previstos en el art. 13.
- t) Uso indebido de la tarjeta de comida a disposición del trabajador a turno central: el trabajador no podrá prestar a nadie el uso de su tarjeta personal, en ninguna circunstancia, ni tan siquiera para la compra de comida para consumo personal.

**54.3. Régimen de sanciones:** Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, y la de las faltas graves y muy graves requerirá además, que previamente sea oído el persona trabajadora afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que a la propia persona trabajadora, de toda sanción que imponga.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

**54.4. Prescripción:** La facultad de la Empresa para sancionar, de acuerdo con lo establecido en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores, caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



TEXTO DEFINITIVO

**CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO - ASPECTOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 55. Derecho de los Representantes de los Trabajadores**

55.1. En lo relativo a los derechos sindicales de los Personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical; el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes en cada momento. Se hace constar expresamente que los miembros del Comité convocados por la Empresa que estén realizando trabajos nocturnos, así como los que estén fuera de turno y deban asistir a cualquier reunión, se compensarán las horas que empleen como horas sindicales, cuando alguna de estas reuniones, coincida con su turno de noche, o fuera de su turno.

55.2. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos fijados por el plan de igualdad vigente.



TEXTO DEFINITIVO

**DISPOSICIONES Y ANEXOS**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las disposiciones del presente Convenio, en cuanto a más favorables en su conjunto para las personas trabajadoras a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones se hallaban en vigor a la fecha de inicio, por lo que éstas resultan absorbidas y compensadas.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Para los trabajadores de Nivel 7, el exceso de retribución sobre el Complemento de Nivel se integrará en una Retribución Voluntaria, cuyo importe no será revalorizable, ni compensable ni absorbible.

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

En relación con la cláusula cuarta del acuerdo del 28 de julio de 2022, a partir del 1 de enero 2026, la prima de interrupción del descanso regulada en el apartado 2 de la referida cláusula se fija en 200 euros; y cuando haya dos ausencias prolongadas se pasará a rodar al ciclo R4 abonando adicionalmente de la prima de interrupción una prima de 10 euros al día, en los términos fijados por el apartado 3 de la Cláusula Cuarta del mencionado Acuerdo.

**DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

Las personas trabajadoras que al 31 de diciembre de 2025 vinieran percibiendo sus pagas extraordinarias en 15 pagos, tendrán derecho a continuar con este sistema de abono salvo que comuniquen a la empresa su decisión de prorratear las 15 pagas en 12 mensualidades, lo que deberán comunicarlo antes del 15 de febrero de 2026.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa**

Las empresas tenemos como principales valores fundamentales el respeto y la integridad. Asimismo, consideramos que la diversidad es un elemento clave de nuestra identidad.

Las personas trabajadoras son contratadas, seleccionadas y desarrolladas en base a sus méritos, independientemente de su género, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición similar.

Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que las diferencias sean bienvenidas y en el que las aprovechemos para lograr mejores resultados, por ello, acordamos el desarrollo e implementación de las siguientes medidas con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

**1.- Igualdad de trato y no discriminación.**



## TEXTO DEFINITIVO

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las empresas velarán por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción.

Esta cláusula aplica, de forma transversal, a todos los ámbitos de las empresas, entre otros, procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna.

Por ello, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

### **2.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBifóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

En lo que se refiere a la gestión de la diversidad, será responsable de esta la persona específicamente designada para ello en las empresas y que podrá abordar cuestiones relativas, entre otras: cambios internos derivados de un cambio registral, adecuación de ropa de trabajo o atención en casos de concurrencia de comportamientos LGTBifóbicos.

### **3.- Régimen disciplinario.**

La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, conforme al régimen de sanciones dispuesto en el presente convenio.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Los trabajadores de Nivel 4 no tenían plazo máximo para cambio de Nivel Retributivo hasta la entrada en vigor del convenio 2022-2025, por lo que podían permanecer en este mismo nivel el resto de su carrera profesional. A la entrada en vigor del convenio 2022-2025, se acordó un plazo máximo para cambio a Nivel 5 Retributivo de 6 años, pero en dos fases: 1 de Enero de 2025 (50% ya anticipado) y el 1 de enero de 2028, pendiente de implementar.

### **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA**



## TEXTO DEFINITIVO

A modo de prueba exclusivamente para el año 2026, el horario de comida podrá realizarse desde las 13:00 hasta las 14:30, si bien el apartado flexibilidad se iniciara a las 13:45 h hasta las 14:30 h.

Por lo tanto, siempre que se cumplan las 8 horas de trabajo efectivo se podrá realizar la salida a partir de las 16:30 h.

### **DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

Exclusivamente para el año 2026, si en el año 2026 el beneficio neto después de impuestos (BNDI) es igual o superior al del año 2025 (excluido ingreso extraordinario por razón del concepto impuesto hidrocarburos), el colectivo de trabajadores local grade percibirá una paga única bruta, que será abonable en la nómina del mes de marzo 2027, conforme al siguiente escalado:

<b>BNDI 2026</b>	<b>BONUS</b>
= A2025	750 €
A2025+20%	1.000 €
A2025+50%	1.300 €

### **DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA**

Como Prima de Firma de Convenio 2026, aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios durante el año 2025 y permanezcan en la empresa el 1 de enero de 2026, percibirán una prima económica que se cuantificara conforme a la siguiente regla: (suma de los sábados abonados durante el año 2025 + domingos abonados durante el año 2025 + noches abonadas durante el año 2025 + festivos abonados durante el año 2025) x 1,5%, siendo esta cantidad abonada en el mes de Enero 2026.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

El presente Convenio Colectivo deroga el anterior Convenio Colectivo publicado en el BOP el 18/05/2023, por lo que deja sin efecto el mismo.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Todas las cantidades y derechos económicos que se fijan en este Convenio, a favor de todo el personal de esta Empresa y por todos los conceptos, sufrirán las deducciones que por el concepto de pagos a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas determina la Ley, así como serán de cuenta de las personas trabajadoras, la cuota obrera que les corresponda en el Régimen General de la Seguridad Social.



TEXTO DEFINITIVO

**ANEXO 1: SALARIOS CONVENIO 2026**

SALARIOS CONVENIO 2026 ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A. (aplicado el ajuste del 2,5% por regularización Convenio anterior + 1,5% de incremento 2026)													
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE			PRIMA ASIDUIDAD			NIVEL	COMPLEMENTO DE NIVEL			SALARIO DE INGRESO		
	DÍA (360)	MES (15)	AÑO	DÍA (360)	MES (15)	AÑO		DÍA (360)	MES (15)	AÑO	DÍA (360)	MES (15)	AÑO
RESPONSABLE	85,34	2.048,04	30.720,67	7,13	178,09	2.671,36	0	-	-	-	92,76	2.226,14	33.392,03
							1	9,28	222,61	3.339,20	102,03	2.448,75	36.731,23
							2	19,48	467,49	7.012,33	112,23	2.693,62	40.404,36
							3	30,70	736,85	11.052,76	123,46	2.962,99	44.444,79
							4	43,05	1.033,15	15.497,24	135,80	3.259,28	48.889,27
							5	56,63	1.359,08	20.386,17	149,38	3.585,21	53.778,20
							6	71,57	1.717,60	25.763,99	164,32	3.943,73	59.156,02
							7	88,00	2.111,97	31.679,59	180,75	4.338,11	65.071,62
TÉCNICO	68,93	1.654,21	24.813,11	5,76	143,84	2.157,66	0	-	-	-	74,92	1.798,05	26.970,77
							1	7,49	179,81	2.697,08	82,41	1.977,86	29.667,85
							2	15,73	377,59	5.663,86	90,65	2.175,64	32.634,63
							3	24,80	595,16	8.927,33	99,72	2.393,21	35.898,10
							4	34,77	834,48	12.517,13	109,69	2.632,53	39.487,91
							5	45,74	1.097,73	16.465,93	120,66	2.895,78	43.436,70
							6	57,80	1.387,31	20.809,59	132,72	3.185,36	47.780,37
							7	71,08	1.705,84	25.587,63	146,00	3.503,89	52.558,40
PROFESIONAL	60,56	1.453,46	21.801,84	5,06	126,39	1.895,81	0	-	-	-	65,83	1.579,84	23.697,65
							1	6,58	157,98	2.369,76	72,41	1.737,83	26.067,41
							2	13,82	331,77	4.976,51	79,65	1.911,61	28.674,16
							3	21,79	522,93	7.843,92	87,62	2.102,77	31.541,57
							4	30,55	733,21	10.998,08	96,38	2.313,05	34.695,73
							5	40,19	964,51	14.467,65	106,01	2.544,35	38.165,30
							6	50,79	1.218,95	18.284,18	116,62	2.798,79	41.981,83
							7	62,45	1.498,82	22.482,36	128,28	3.078,67	46.180,01
ADMINISTRATIVO	60,56	1.453,46	21.801,84	5,06	126,39	1.895,81	0	-	-	-	65,83	1.579,84	23.697,65
							1	6,58	157,98	2.369,76	72,41	1.737,83	26.067,41
							2	13,82	331,77	4.976,51	79,65	1.911,61	28.674,16
							3	21,79	522,93	7.843,92	87,62	2.102,77	31.541,57
							4	30,55	733,21	10.998,08	96,38	2.313,05	34.695,73
							5	40,19	964,51	14.467,65	106,01	2.544,35	38.165,30
							6	50,79	1.218,95	18.284,18	116,62	2.798,79	41.981,83
							7	62,45	1.498,82	22.482,36	128,28	3.078,67	46.180,01
AGENTE	64,83	1.555,92	23.338,78	5,42	135,30	2.029,46	0	-	-	-	70,47	1.691,22	25.368,24
							1	7,05	169,12	2.536,82	77,51	1.860,34	27.905,06
							2	14,80	355,16	5.327,33	85,27	2.046,37	30.695,57
							3	23,32	559,79	8.396,89	93,79	2.251,01	33.765,13
							4	32,70	784,89	11.773,40	103,17	2.476,11	37.141,64
							5	43,02	1.032,50	15.487,56	113,49	2.723,72	40.855,80
							6	54,37	1.304,88	19.573,14	124,84	2.996,09	44.941,39
							7	66,85	1.604,49	24.067,28	137,32	3.295,70	49.435,52
GRUPO 0*	*Colectivo fuera de Convenio para retribución ( GRADING )												



TEXTO DEFINITIVO

**ANEXO 1 bis: Carrera profesional con periodos máximos y mínimos de permanencia en cada Nivel Retributivo y Tablas Salariales.**

	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5, 6 Y 7
PERIODO MINIMO	2 años	2 años	2 años	2 años	2 años	SIN LIMITE
PERIODO MAXIMO	4 años	4 años	5 años	5 años	6 años	SIN LIMITE

**ANEXO 2: Horas extras y nocturnidad**

**HORAS EXTRA:** Todas las horas extra, para todos los grupos y niveles, se abonarán a **35 euros**, para toda la vigencia del Convenio.

**NOCTURNIDAD:**

PRECIOS NOCTURNIDAD		
Grupo	Nivel	2026
PROFESIONAL	0	22,62 €
	1	22,62 €
	2	26,01 €
	3	26,01 €
	4	27,71 €
	5	28,28 €
	6	28,28 €
	7	28,85 €
RESPONSABLE	0	28,85 €
	1	28,85 €
	2	28,85 €
	3	35,06 €
	4	35,06 €
	5	35,06 €
	6	35,06 €
	7	35,06 €



TEXTO DEFINITIVO

**ANEXO 3: Sábados, Domingos y Festivos**

	PRECIOS 2026
SÁBADO O DOMINGO TRABAJADO	142,52 €
FESTIVO TRABAJADO	214,08 €
SÁBADO COINCIDENTE CON FESTIVO	248,02 €

**ANEXO 4: Matriz de consecuencias**

Individual Intent / Behavior	Maximum Reasonable Consequence (MRC - Potential severity)				
	Minor	Medium	Serious	Major	Catastrophic
Intent to damage	Moderate	High	Critical	Critical	Critical
Deliberate & Undue & Unjustified Risk	Low	Moderate	High	Critical	Critical
Transgression by underestimating the risk	Low	Low	Moderate	High	Critical
Unknown Rule / SOP (which exists)	Low	Low	Low	Moderate	High
Honest error	Low	Low	Low	Moderate	Moderate
Low	Training / Recycling - Educational Exchange - Team Meeting - Reframing Discussion				
Moderate	Formal interview with N+1 with report and penalty according to local rules				
High	Formal interview with N+2 with report and compulsory penalty according to local rules				
Critical	Formal interview with the Site Manager (legal accountable) with report and compulsory penalty according to local rules				

**ANEXO 5: Brigada de emergencia**

**PRIMA DE BRIGADA DE EMERGENCIA**

PRECIO 2026
70,00 €

