

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/11301 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Nuestra Señora de Gador, SLU para su centro de trabajo en Benaguasil (Valencia). Código: 46101682012020.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Nuestra Señora de Gador, SLU para su centro de trabajo en Benaguasil (Valencia).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 31 de agosto de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, 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,

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve:

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

VER ANEXO

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

València, 8 de septiembre de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

NUESTRA SRA DE GADOR, S.L.U

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo Preliminar

Artículo 1. Ámbito Funcional

Artículo 2. Ámbito Territorial

Artículo 3. Ámbito Temporal

Capítulo II Compensación absorción y garantías «ad personan»

Artículo 4. Absorción y compensación

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Capítulo III. Régimen de trabajo

Artículo 6. Jornada de Trabajo

Artículo 7. Vacaciones.

Artículo 8. Licencias.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 9. Salario Base.

Artículo 10. Complemento personal

Artículo 11. Horas Extraordinarias y horas Festivas

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Artículo 13. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos



Artículo 14. Indemnización por muerte, invalidez total o absoluta.

Artículo 15.Plus nocturnidad.

Artículo 16.Ropa de Trabajo.

Artículo 17. Anticipos

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 18.Clasificación de los trabajadores según su permanencia

Artículo 19.Clasificación de las categorías del personal, según la función.

Artículo 20. Movilidad funcional

Artículo 21.Movilidad geográfica

Artículo 22 .Período de prueba

Artículo 23.Preaviso

Artículo 24.Llamamiento al trabajo

Artículo 25.Excedencias

Artículo 26. Formación Profesional y Cultural

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 27.Funciones de los representantes sindicales:

Artículo 28.Garantías

Artículo 29.Horas sindicales.

Artículo 30. Locales y tablón de anuncios

Artículo 31. Derechos laborales

Artículo 32. Derechos sindicales

Artículo 33 .Comités Intercentros.



Capítulo VII. Infracciones y sanciones de los trabajadores

Artículo 34.Principios de ordenación.

Artículo 35.Faltas y sanciones de los trabajadores.

Capítulo VIII. Infracciones y sanciones de los trabajadores

Artículo 34.Principios de ordenación.

Artículo 35.Faltas y sanciones de los trabajadores.

Artículo 36.De las faltas.

Artículo 37.Falta leves

Artículo 38.Faltas graves

Artículo 39.Faltas muy graves.

Artículo 40.De las sanciones.

Artículo 41.Prescripción.

Capítulo VIII. Salud laboral

Artículo 42.Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 43.Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 44.Servicio de prevención.

Artículo 45.Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Artículo 46. Formación de las personas trabajadoras

Artículo 47.Crédito horario de los Delegados de Prevención.

Artículo 48.Protección de los menores

Artículo 49. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.



Artículo 50. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras

Artículo 51. Equipos de trabajo y medios de protección.

Capítulo IX. Comisión paritaria vigilancia e interpretación del convenio

Artículo 52. Legitimación.

Artículo 53. Permisos para la negociación del Convenio.

Artículo 54. Constitución de la Comisión Paritaria

Artículo 55. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Artículo 56. Procedimiento de actuación

Capítulo X. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Artículo 57. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.

Otras disposiciones. Disposiciones Adicionales.

Primera. Cláusula de descuelgue salarial

Segunda. Cláusula de revisión salarial

Tercero .- Cláusula salarial

Cuarto .- Igualdad entre hombres y mujeres

Disposición Final.

ANEXO I. Definición de las categorías profesionales

ANEXO II. Tabla Salarial 2026. Tabla Salarial 2027. Tabla Salarial 2028



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar

El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación legal de la empresa Nuestra Señora de Gádor, S.L.U. y la representación legal de las personas trabajadoras, constituida por el Comité de Empresa, al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Nuestra Señora de Gádor, S.L.U y a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta de la misma en el centro de trabajo ubicado en Benaguasil (Valencia), con excepción de las relaciones laborales excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en sus artículos 1.3 y 2.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa Nuestra Señora de Gádor, S.L.U que presten sus servicios en el centro de trabajo ubicado en Benaguasil (Valencia), dedicado a la actividad de manipulado y envasado de frutas y hortalizas.

Las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios fuera de la provincia de Valencia se regirán por el convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación en el ámbito territorial donde radique el correspondiente centro de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Finalizado dicho período, el convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa formulada por cualquiera de las partes



legitimadas para ello, con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de su vencimiento.

La denuncia deberá efectuarse por escrito y comunicarse a la otra parte dentro del plazo anteriormente indicado.

CAPÍTULO II

Compensación, absorción y garantías «ad personam»

Artículo 4. Absorción y compensación

Las remuneraciones de carácter individual que, a título personal, vinieran percibiendo determinadas personas trabajadoras podrán ser absorbidas y compensadas por las mejoras salariales que, con carácter general, se establezcan en el presente convenio colectivo para los distintos grupos profesionales.

No obstante, se respetarán, a título individual, las condiciones económicas más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual existentes en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de que las condiciones económicas reguladas en el mismo sustituyan íntegramente a las anteriores en todo aquello que resulte compatible con la legislación vigente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente declarasen que alguno de los preceptos del presente convenio contraviene la legalidad vigente o resultara nulo, total o parcialmente, las partes firmantes se comprometen a reunirse, en el plazo máximo de quince días desde que dicha resolución adquiriera firmeza, con el fin de adaptar el contenido afectado a la normativa aplicable, manteniéndose vigente el resto del convenio en todo aquello que no resulte afectado por la declaración de nulidad.



Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 6. Jornada de Trabajo

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, siendo el cómputo anual de 1.785 horas, pactándose una distribución irregular de la misma motivado por las especiales condiciones del sector. La jornada anual pactada, no afectará al importe de la hora profesional.

La jornada anual para el 2026 será de 1785, para 2027 de 1783 y para 2028 de 1781.

Debido al carácter discontinuo de la actividad, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computando al trabajador las horas efectivamente trabajadas en el día, debiéndose cotizar por la base real.

Producción: La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado. Estipulando el descanso semanal de un día y medio continuo. Siempre que por necesidades de la producción resulte posible, el descanso semanal coincidirá con el domingo y la tarde del sábado con carácter general, salvo pacto individual o colectivo, en contrario. En caso de los menores de edad, el descanso será de 2 días interrumpidos.

Expediciones: La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a domingo. Estipulando el descanso semanal de 1 día y medio continuo.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras cada día que sean llamadas a trabajar, un mínimo de tres horas de trabajo. Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a esas tres horas tendrá que abonarse el salario correspondiente a las mismas.

En cualquier caso, ninguna de las personas trabajadoras con carácter eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de las personas trabajadoras fijas discontinuas de su misma categoría profesional.

Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en jornada continuada, y superen las 5 horas o más consecutivas tendrán derecho a 30 minutos diarios de descanso, de los cuales 15 minutos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y otros 15 minutos no tendrán tal consideración.



Jornada irregular

Se podrá realizar una jornada de distribución distinta de la normal en los siguientes casos:

1º En los periodos de alta producción.

2º En los ciclos de gran demanda de los productos, que se manipulan en la empresa.

En ningún caso esta distribución de la jornada sobrepasará los siguientes límites:

- La ampliación máxima de la jornada será de 80 horas, en un plazo máximo de 20 semanas (5 meses) que serán compensadas en la misma cantidad y tiempo.
- Esta compensación se realizará de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y en ningún caso este exceso de jornada se compensará fuera del año natural.

Artículo 7. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidos en relación al salario. En épocas de mayor producción del producto trabajado no podrán disfrutar de vacaciones más del 10% de la misma categoría profesional para el mismo periodo.

En el caso de modificación de vacaciones, se deberá solicitar con un plazo mínimo de 15 días y acuerdo entre ambas partes. A petición de la persona trabajadora, la empresa anticipará la mensualidad correspondiente a las vacaciones devengadas hasta el momento de la solicitud, abonándola el día antes del inicio de estas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas por horas llevan prorrateado el importe de estos 30 días de vacaciones en el salario hora que figura en la tabla anexa a este Convenio.

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



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

Artículo 8. Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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



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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

i) La asistencia al médico especialista de la seguridad social, en estos casos se abonará a la persona trabajadora el 75% del salario hora normal, sin límite de horas y siempre y cuando se preavise con antelación y se justifique.



Otros permisos:

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.

3.- 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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



Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto 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 acceder al derecho a la misma.

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

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

4.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1,2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos



derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Permisos no retribuidos:

- a. Por asistencia de la persona trabajadora a consultorio médico, así como para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos. Al tratarse de permisos no retribuidos, la persona trabajadora y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.
- b. Las personas trabajadoras fijas y fijas-discontinuas podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de cada categoría profesional, o en plena campaña, y en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.
- c. Disposición de 5 días al año de “Asuntos propios”. La empresa los concederá por riguroso orden de solicitud, con un preaviso de 15 días, y siempre que no se encuentre en la misma situación el 5% de cada categoría profesional. En ningún caso los días de “Asuntos propios” tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo IV

Condiciones económicas



Artículo 9. Salario Base

El salario base que percibirán las personas trabajadoras acogidas a este Convenio desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028, será el que figura en las tablas salariales anexas.

El salario base recogido para el año 2026 en el presente convenio conlleva un incremento salarial del 3,5% respecto al salario correspondiente a las tablas habilitadas en el anterior convenio de aplicación para el año 2025.

Las personas trabajadoras no fijas (fijos-discontinuos y eventuales) percibirán durante el mismo periodo de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficios, sábados y festivos.

Artículo 10. Complemento personal.

Como consecuencia del acuerdo por el que se suprime la antigüedad, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

Los importes que por el concepto de “complemento personal”, vinieran percibiendo las personas trabajadoras no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 11. Horas Extraordinarias y horas festivas

Se dividirán en:

a - De fuerza mayor: serán las que se realicen para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su prestación será obligatoria. Se debe informar al Comité de empresa de los motivos.

b - Por circunstancias de la producción: serán aquellas que se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación será voluntaria por la persona trabajadora.

La hora extraordinaria conlleva un incremento del 10% del valor de la hora ordinaria.



La hora festiva conlleva un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que serán cada una de 30 días del salario más complemento personal. Dichas pagas serán prorrateadas en las doce mensualidades.

Así mismo, tendrán derecho a una paga, denominada beneficios equivalentes al 5% del salario más complemento personal.

Las personas trabajadoras de Campaña fijos discontinuos y eventuales, que perciban su retribución por horas, tendrán las pagas extras incluidas en el salario hora, según la tabla salarial recogida en anexo.

Artículo 13. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa (lugar habitual del centro de trabajo) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes y dentro de los límites que se establezcan en la norma legal.

Artículo 14. Indemnización por muerte, invalidez total o absoluta.

La empresa, suscribirá una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo el personal de la empresa:

- Nueve mil quince euros (9015 €) en caso de muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales ocurridas durante las 24 horas.

Si la empresa no suscribe esta póliza, deberá responder directamente ante las personas trabajadoras de los riesgos y por las cantidades señaladas.

Las primas a pagar por esta póliza serán satisfechas por la empresa, y la persona trabajadora asumirá lo que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15. Plus nocturnidad.



Se abonará un plus consistente en el 10% del salario base, cuando se realicen trabajos nocturnos -entre las 22 y las 6 horas-.

El plus de nocturnidad se aplicará para los trabajos realizados en las horas señaladas.

Artículo 16. Ropa de Trabajo.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras al inicio de la campaña, y por una sola vez, la siguiente ropa de trabajo:

- 2 uniformes completos, 2 pares de guantes y calzado adecuado

Este material será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise la persona trabajadora por desgaste o extravío del anterior. En este último caso, la persona trabajadora deberá abonar el coste del mismo. Para ello, se le entregará factura del coste del material.

El incumplimiento de la obligación de usar la ropa de trabajo, constituirá falta laboral.

Artículo 17. Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta del salario devengado hasta el momento de la petición. El plazo de solicitud deberá estar comprendido entre los días 10 al 15 del mes, efectuándose el pago antes del día 23.

Capítulo V

Condiciones sociales

Artículo 18. Clasificación de las personas trabajadoras según su permanencia.

Personal con contrato indefinido: Son las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.



Personal con contrato fijo-discontinuo: Son las personas trabajadoras que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

En atención a las condiciones de la actividad de la empresa, es necesario agrupar las campañas de producción, constando en años anteriores de 2 campañas, en una única campaña denominada “campaña hortofrutícola”. Esta campaña posee autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad principal de la empresa, teniendo una duración incierta, pudiendo variar en atención al proceso productivo y programación de los cultivos, sin solución de continuidad.

Personal con contrato eventual: Contrato estructural por circunstancias de la producción.

Imprevisible:

Este contrato obedecerá a incrementos ocasionales imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda, cuando ello cree un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que realmente se requiera con el aumento de la actividad. Entre esos desajustes expresamente se destacan aquéllas que deriven de las vacaciones anuales.

Su duración máxima será 6 meses ampliables a 12, exclusivamente vía negociación en convenio sectorial. Posibilidad de una sola prórroga en caso de que inicialmente el contrato se hubiera concertado por duración inferior a la máxima.

Previsible:

Podrá emplearse para cubrir situaciones ocasionales, previsibles o regulares de corta duración: campañas de navidad, campañas del campo y análogas. No obstante, se limita su duración a un máximo de 90 días al año no consecutivos por persona trabajadora. La previsión anual de estas contrataciones deberá ser conocida por la RLT en el último trimestre del año anterior.

Artículo 19. Clasificación de las categorías del personal, según la función.



La clasificación de las categorías según la función realizada, viene determinada en el anexo I del texto de este Convenio, todo ello de acuerdo con las categorías existentes y los trabajos a realizar por cada una de las personas trabajadoras.

La clasificación del personal que se establece en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de la empresa de tener previstas todas las plazas y categorías, si las necesidades y el volumen de su actividad no lo requieren.

Son asimismo enunciativos los cometidos asignados a cada puesto de trabajo, categoría o especialidad, pero con sujeción a los grupos profesionales. Dentro de estos grupos profesionales podrán existir variaciones respetando siempre las condiciones económicas de inferior o superior categoría.

Las personas trabajadoras aceptan la movilidad funcional dentro de su grupo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de otras categorías.

Artículo 20. Movilidad funcional.

De acuerdo con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y concurriendo razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, el tiempo imprescindible las personas trabajadoras realizarán todas las funciones que les encargue el empresario, aunque correspondan a otro grupo profesional, sometándose a lo establecido en el artículo 39 del ET.

No se podrá utilizar la movilidad funcional para justificar un despido por causas objetivas apartados a) y b) del artículo 52 del ET.

Si como consecuencia de la movilidad funcional la persona trabajadora realizara de manera exclusiva funciones y tareas asignadas a un grupo profesional superior por un período superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se le reconocerá el grupo o categoría equivalente superior.

Artículo 21. Movilidad geográfica

Se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 22. Período de prueba.

Se establece expresamente un período de prueba en la iniciación del contrato de trabajo, durante el cual tanto la empresa como la persona trabajadora podrán proceder unilateralmente a la rescisión de la relación laboral, sin que sea exigible previo aviso ni haya de mediar indemnización para cualquiera de las partes.

El período de prueba aludido en el apartado anterior tendrá la duración y alcance que a continuación se expresa:

- Personal grupo I y II: seis meses.
- Personal grupo III: seis meses.
- Personal grupo IV: dos meses
- Personal grupo V: un mes

En los casos de promoción o ascenso interno, se pacta el período de prueba indicado anteriormente, de no superarse el trabajador reingresará en la categoría de origen o procedencia.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, NO interrumpirán su cómputo.

Artículo 23. Preaviso.

Las personas trabajadoras que decidan solicitar su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar al empresario con quince días naturales de antelación a la fecha de la baja. El personal del grupo I y II tendrá un preaviso de 1 mes. La falta de preaviso dará lugar al descuento de un día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 24. Llamamiento al trabajo.

Al comienzo y final de campaña el llamamiento al trabajo de la persona trabajadora de campaña fijos discontinuos se hará respetándose el orden de antigüedad dentro de cada



categoría y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas que no asistieran al trabajo sin causa debidamente justificada, habiéndose requerido sus servicios por escrito o fehacientemente, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la empresa, entendiéndose que dimite de su puesto de trabajo y que por tanto deja de ser trabajador de la empresa.

Artículo 25. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La persona trabajadora que se encuentren en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye



un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. El reingreso será automático, previa solicitud que será cursada a la empresa con una antelación de 15 días

No obstante si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Será de aplicación, para lo no previsto, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Formación Profesional

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Respecto a los permisos individuales para el desarrollo de acciones formativas, se estará a lo dispuesto en la Resolución por la que se apruebe la convocatoria correspondiente.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 27. Funciones de los representantes sindicales

Las funciones principales de los representantes de las personas trabajadoras reconocidos legalmente, serán las siguientes:



- a) Tener acceso a las listas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, donde constará la antigüedad inicial y que le será facilitada por la empresa.
- b) Información exhaustiva en cuanto a apertura de expedientes por faltas graves o muy graves.
- c) Por parte de la empresa se le facilitará información anticipada en los siguientes casos:
 - i. Iniciación de expedientes por reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
 - ii. Planes de formación profesional de la empresa.
 - iii. Traslado total o parcial de instalaciones.
- d) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos, cartas de despido).

Todas estas funciones se entienden sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 28. Garantías.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de la persona trabajadora, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por las causas del art. 51 y 52 del ET.



c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Asistir a las reuniones concertadas con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 29. Horas sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular mensualmente las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno.

Artículo 30. Locales y tablón de anuncios.

En el centro de trabajo, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras. Todas ellas dispondrán de uno o varios tableros de anuncios, según el número de personas trabajadoras. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 31. Derechos laborales.



La empresa reconocerá a las personas trabajadoras el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminadas para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 32. Derechos sindicales.

Al principio y final de campaña, estarán representados los Comités de Empresa, o Delegados de Personal, en 1 o 2 de sus miembros, con la posibilidad de acumularlas horas sindicales reconocidas. Dichas personas trabajadoras serán dadas de alta y se les abonarán las horas sindicales, pero solo realizarán funciones propias de su cargo, salvo que por su antigüedad ya estuvieran incorporados al trabajo.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a la persona trabajadora en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- e) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- f) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.
- g) Al crédito de horas legalmente establecido, así como a acumularlas en 1 o varios de sus miembros sin límite alguno,



h) A asistir a las reuniones con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 33. Comités Intercentros.

Cuando en la misma provincia o en municipios limítrofes, hayan dos o más centros de trabajo, se podrán constituir Comités Intercentros cuyos miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal.

Capítulo VII

Infracciones y sanciones de los trabajadores

Artículo 34. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y la empresa.

Artículo 35. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Artículo 36. De las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de la persona trabajadora, si los hubiere. Así mismo, en los casos



de faltas graves y muy graves, la persona trabajadora tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que podrá presentar alegaciones, en el plazo de 3 días laborales, dando su versión de los hechos. Adicionalmente, en caso de que se incoe un expediente contradictorio a un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, deberán ser oídos tanto la persona trabajadora como el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Artículo 37. Falta leves.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, cualquier causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar esta notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.
8. El uso de las prendas o uniformes de trabajo, fuera del centro o recinto de la empresa.
9. No guardar los alimentos en las taquillas destinadas para tal fin.
10. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la



consideración de herramientas todos los equipos informáticos. Esta falta podrá tener la consideración de muy grave si llegase a causar graves consecuencias para la empresa.

Artículo 38. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes
3. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios (como guantes o gorros) para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y/o de las instalaciones de la empresa, salvo que constituya falta muy grave de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente.
4. El uso del teléfono móvil en el trabajo. Cuando además de una distracción, la tenencia del teléfono móvil en el lugar de trabajo atente contra normas de seguridad o calidad alimentaria, podrá ser considerada infracción muy grave.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
8. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.



9. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los/as compañeros/as como para la propia persona trabajadora.

10. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves –excepto las de puntualidad e inasistencia- aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

12. La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático o informático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa en cuyo caso se calificará de muy grave.

13. El uso del teléfono móvil personal en el puesto de trabajo.

Artículo 39. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses
2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes
3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
4. Contribuir a simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa, firmando o fichando por ella a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal.
6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.



7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa, aunque el mismo no se materialice.
10. El consumo durante el tiempo de trabajo de sustancias alcohólicas o estupefacientes o acudir al trabajo bajo los efectos de alguna de estas sustancias.
11. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
12. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.
13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
14. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.
15. Las derivadas del apartado 4) del artículo 37 y de los apartados 10) y 11) del artículo 38.
16. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.
17. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.
18. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
19. El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.



Artículo 40. De las sanciones.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por las personas trabajadoras con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días
- c) Por faltas muy graves: despido disciplinario o suspensión de empleo de 16 a 45 días.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

Se podrá suspender el cumplimiento de la sanción impuesta hasta que esta sea firme por no haber sido impugnada o haya sido confirmada por sentencia judicial.

Artículo 41. Prescripción.

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VIII

Salud laboral



Artículo 42. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 43. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 44. Servicio de prevención.



La empresa deberá consultar a los representantes de las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

Artículo 45. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención tendrá las competencias y facultades que se de enuncian a continuación.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos



laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos



inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 46. Formación de las personas trabajadoras

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 47. Crédito horario de los Delegados de Prevención.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o



condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estas personas trabajadoras.

Artículo 49. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 50. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe al Comité de empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.



Artículo 51. Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Capítulo IX

Comisión paritaria vigilancia e interpretación del convenio

Artículo 52. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los Delegados de Personal y en igual número representantes de la empresa.

Artículo 53. Permisos para la negociación del Convenio.

Los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Esta licencia afectará hasta un máximo de cinco miembros del comité de empresa.

Artículo 54. Constitución de la Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión de Vigilancia, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio. La Comisión de Vigilancia, estará compuesta paritariamente por tres representantes de la empresa y otros tres de las personas trabajadoras, entre ellos se elegirán un secretario/a.



En caso de desacuerdo por ambas partes en los temas a tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Dicha Comisión podrá utilizar, si lo estima conveniente, los servicios permanentes u ocasionales de asesoría en cuanto a materias de su competencia se refiere. Dichas asesorías serán designadas por las partes y siempre sindicales por parte de las personas trabajadoras.

Artículo 55. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Serán de la Comisión de vigilancia las siguientes:

- a. Interpretación del Convenio.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Mediación en los casos de Conflicto Colectivo.
- d. Estudiar fórmulas de arreglo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, de las distintas situaciones excepcionales que se puedan presentar y que por su carácter anómalo afecten a las buenas relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras. Entre éstas, habrán de ser objeto de estudio por parte de la Comisión de Vigilancia:
 - Los tiempos de permanencia inactiva en el centro de trabajo debido a interrupciones imprevistas en la actividad de la empresa, por causas no imputables al empresario, tales como cortes de fluido eléctrico, etc.
 - Productividad y rendimiento en las empresas, confeccionándose las correspondientes tablas de productividad.
 - La organización del trabajo en las épocas de baja campaña.
 - Vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en el convenio en materia de contratación, especialmente la conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos. En este sentido, ambas partes establecen la obligación de acudir a la comisión paritaria del convenio para la resolución de cualquier problema derivado de la aplicación de lo dispuesto en materia de contratación, y ello con carácter previo a la vía jurisdiccional, siendo preciso que conste el informe de ambas representaciones de la comisión paritaria, que deberá emitirse a los tres días de la reunión de aquella, para poder acudir a la vía judicial. La no emisión del informe,



constando la realización de la reunión, no impide el acudir a la vía jurisdiccional por parte de quien interese la interpretación y resolución de la controversia.

- De las discrepancias que puedan surgir en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Y cualesquiera otras que se consideren de interés para el fortalecimiento de las buenas relaciones laborales en el sector.

Artículo 56. Procedimiento de actuación.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a todo articulado de este Convenio.

De dichas cuestiones se dará traslado a las otras partes, poniéndose inmediatamente de acuerdo y dando respuesta en un plazo máximo de tres días, señalando día, hora y lugar de reunión de la Comisión de Vigilancia.

Capítulo X

Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Artículo 57. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, T.A.L.).

Se someterán a las actuaciones del T.A.L. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte al presente convenio colectivo.

Otras disposiciones



Disposiciones Adicionales.

Primera. Cláusula de descuelgue salarial

Será de aplicación lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Cláusula de revisión salarial

Se pacta un incremento salarial para los años de vigencia del presente convenio, sobre todos los conceptos retributivos conforme a:

Año 2026: 3,5%

Año 2027: 2 %

Año 2028: 2 %

Tercera.- Cláusula salarial

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2026, registrase al 31 de diciembre del 2026 un porcentaje superior al 4.5%, se efectuará una revisión salarial sobre el porcentaje total de incremento previsto para el 2027 del 1,5% y para el 2028 del 1,5%, lo que supone un incremento de lo pactado del 1,5% para los años 2027 y 2028.

Cuarta .- Cláusula garantía salario mínimo interprofesional

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, calculado en cómputo anual, y proporcional al período y jornada efectivamente trabajada.

Para alcanzar la anterior cuantía se computarán todas las retribuciones que perciba la persona trabajadora. En los casos en que no se llegue a esta cuantía, la empresa tendrá que complementar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Para llegar a esta cifra mínima se abonará, en su caso, una cantidad en el mes de diciembre de cada ejercicio natural, llamada garantía mínima SMI, por el importe necesario que permita alcanzar la cifra indicada.



Quinta .- Igualdad entre hombres y mujeres

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas las referencias en el texto del convenio a las personas trabajadoras, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa

Sexta. Medidas y cláusulas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el artículo 8.4 y el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes negociadoras acuerdan que el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso vigente en la empresa extiende expresamente su ámbito objetivo, desde la entrada en vigor de este, al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2. A estos efectos, y sin necesidad de trámite adicional alguno, se entiende que el citado Protocolo comprende:

a) La declaración expresa y firme de la empresa de no tolerar ninguna práctica discriminatoria ni conducta constitutiva de acoso o violencia por los motivos señalados en el apartado anterior, que quedan expresamente prohibidas.

b) Su aplicación directa a todas las personas que trabajan en la empresa, cualquiera que sea el vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo, así como a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, a proveedores, clientela y visitas, entre otros.



c) Los principios rectores y garantías del procedimiento de agilidad, diligencia y rapidez; respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas; confidencialidad; protección de la víctima frente a represalias; contradicción; restitución de la víctima en sus condiciones laborales anteriores cuando así lo solicite; y prohibición y nulidad de cualquier acto de represalia, incluidas las amenazas y tentativas, frente a quienes denuncien, comparezcan como testigos o participen en la investigación.

d) El procedimiento de presentación de la denuncia, la adopción de medidas cautelares que aparten a la víctima de la persona denunciada, la emisión de informe vinculante por la comisión instructora y la resolución, con los plazos máximos previstos en el propio Protocolo, sin perjuicio de la aplicación, en su respectivo ámbito, de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

3. En el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio, la comisión paritaria, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, aprobará el texto refundido del Protocolo que incorpore de forma sistemática las previsiones del apartado anterior, así como las definiciones y ejemplos de conductas LGTBIfóbicas. Hasta entonces, el Protocolo vigente se aplicará con la extensión prevista en los apartados 1 y 2 de esta disposición.

4. Las conductas de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales tendrán la consideración de falta muy grave a los efectos del régimen disciplinario regulado en el artículo 39 de este convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. La empresa garantizará la difusión del Protocolo entre toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y personas con responsabilidad en la dirección de personal, lo pondrá a disposición de cualquier persona incluida en su ámbito de aplicación que lo solicite y promoverá las acciones formativas y de sensibilización correspondientes. Su seguimiento, evaluación y revisión corresponderán a la comisión paritaria del convenio.



DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ANEXO I

Definición de las categorías profesionales

GRUPO I

1.1 Dirección General: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación.

1.2 Dirección de área: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y de la Dirección General, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección del área a su cargo, toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad

GRUPO II

2.1 Responsable de Planta: Es la persona que está al frente de la planta de producción, coordinando todos los procesos relacionados con la materia prima, su recepción, manipulación, elaboración y expedición. Asimismo, se ocupa de la organización y gestión de todo el personal del área de producción.

2.2 Responsable de Sección: Es la persona que coordina todo el proceso de producción de un área específica. Gestionando los recursos humanos a su cargo, así como la ejecución de la producción del producto de la empresa.

GRUPO III

3.1 Personal Técnico Titulado: Es quien posee un título reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la



empresa, con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad., realizando tareas técnicas con objetivos definidos.

3.2 Subresponsable de sección: Es la persona que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una parte del proceso productivo dentro de una sección de producción, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal que tiene a su cargo con la calidad exigida.

3.3 Oficial de Administración: Es la persona que, con conocimientos técnicos y/o prácticos suficientes, desempeña funciones administrativas y de tramitación. Asumiendo en su caso la dirección del trabajo de otras personas con categoría de auxiliar de administración a su cargo. Debe poseer una antigüedad mínima en la empresa de dos años. Realiza trabajos que requieren iniciativa propia.

3.4 Comercial: Es la persona que realiza gestiones comerciales y administrativas, relacionada con la compra y venta de materias primas y productos elaborados de la empresa.

GRUPO IV

4.1 Auxiliar de administración: Es la persona que, con conocimientos técnicos suficientes, desempeña tareas con aplicaciones informáticas, trabajos elementales, y rutinarios, archivo, cálculos sencillos, facturación, manejo de máquinas de oficina y otras tareas similares de carácter administrativo, incluida la atención al público.

4.2 Personal Técnico No Titulado: Es la persona que, no posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa, que realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

4.3 Personal Técnico Entradas/Salidas: Es la persona que se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados en el área de expediciones y en el área de entrada de producto. Entre las funciones llevadas a cabo se encuentra el manejo de la carretilla elevadora y transpaleta eléctrica o manual, con la responsabilidad del manejo de la carretilla, así como la conservación de sus elementos accesorios. Por otro lado, realiza las



tareas administrativas propias de la recepción de la materia prima y material propio de producción, así como tareas administrativas propias de la expedición del producto terminado.

4.3.1 Personal Técnico de Entradas/Expediciones de primera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 3 años consecutivos.

4.3.2 Personal Técnico de Entradas/Expediciones de segunda. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 1 año consecutivo

4.3.3 Personal Técnico de Entradas/Expediciones de tercera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 6 meses consecutivos.

4.4 Especialista: Es la persona que se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin, constituir propiamente un oficio, exigen experiencia concreta en funciones determinadas. Se engloban los maquinistas, que controla, regula y maneja las máquinas y/o ordenadores para la realización de operaciones como empaquetado, embolsado, pesaje... Configura y ajusta las máquinas según los requisitos específicos de cada lote de producción, garantizando la calidad y consistencia del empaquetado/envasado. En función de la experiencia en dicho puesto, se clasificarían en:

4.4.1 Especialista de primera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 3 años consecutivos.

4.4.2 Especialista de segunda. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 1 año consecutivo.

4.4.3 Especialista de tercera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 6 meses consecutivos.

4.5 Documentista: Es la persona que se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen experiencia concreta en funciones determinadas. Realizan informes técnicos relacionados directamente con la cadena de producción. En función de la experiencia en dicho puesto, se clasificarían en:

4.5.1 Documentista de primera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 3 años consecutivos.



4.5.2 Documentista de segunda. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 1 año consecutivo

4.5.3 Documentista de tercera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 6 meses consecutivos.

4.6 Personal conducción de carretilla elevadora: Es la persona debidamente capacitada y autorizada por empresa, que tiene encomendada la conducción de la carretilla elevadora mecánica y la conservación de sus elementos accesorios. En función de la experiencia en dicho puesto, se clasificarían en:

4.6.1 Personal conducción de carretilla elevadora de primera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 3 años consecutivos.

4.6.2 Personal conducción de carretilla elevadora de segunda. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 1 año consecutivo.

4.6.3 Personal conducción de carretilla elevadora de tercera. Cuando la persona lleva ejerciendo las funciones propias del puesto durante 6 meses consecutivos.

En situaciones excepcionales, y cuando la producción lo requiera, todas las personas trabajadoras que ostenten las categorías 4.3, 4.4, 4.5 y 4.6 realizarán las funciones propias del personal de manipulado y envasado, manteniendo la retribución correspondiente a su categoría profesional.

GRUPO V

5.1 Personal de Manipulado Especializado: Es la persona dedicada a desarrollar funciones consistentes en la transformación de la materia prima en el producto terminado. Las funciones inherentes al puesto dependen de la sección de producción, pudiendo ser, entre otras, pelar, cortar, limpiar, envasar o etiquetar el producto. Sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de instalaciones. Debe tener una experiencia acumulada en el puesto mínimo de una campaña.

5.2 Personal de Manipulado y Envasado: Es la persona dedicada a desarrollar funciones consistentes en la transformación de la materia prima en el producto terminado. Las funciones inherentes al puesto dependen de la sección de producción, pudiendo ser,



entre otras, pelar, cortar, limpiar, envasar o etiquetar el producto. Sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de instalaciones. No requiere experiencia en el puesto.

5.3 Personal de Vigilancia: Es la persona que vigila las puertas de acceso a las dependencias empresariales, cuidan que no accedan al centro de trabajo las personas no autorizadas. Asimismo, realizan funciones auxiliares de producción cuando no está la empresa operativa.

5.4 Personal de limpieza: Es la persona que se ocupa de la limpieza de las dependencias administrativas y de servicios generales y aseos de la empresa.



ANEXO II

Personal indefinido 2026

2026					
	SALARIO BRUTO MES	PAGAS	BENEFICIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Grupo I.-					
Dirección General	1.930,54 €	321,76 €	96,53 €	2.348,82 €	28.185,88 €
Dirección de Área	1.930,54 €	321,76 €	96,53 €	2.348,82 €	28.185,88 €
Grupo II.-					
Responsable de Planta	1.750,42 €	291,74 €	87,52 €	2.129,68 €	25.556,13 €
Responsable Sección	1.415,79 €	235,97 €	70,79 €	1.722,54 €	20.670,53 €
Grupo III.-					
Personal Técnico Titulado	1.415,79 €	235,97 €	70,79 €	1.722,54 €	20.670,53 €
Comercial	1.467,22 €	244,54 €	73,36 €	1.785,12 €	21.421,41 €
Subresponsable de sección	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Oficial de administración	1.415,79 €	235,97 €	70,79 €	1.722,54 €	20.670,53 €
Grupo IV.-					
Auxiliar de Administración	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Personal Técnico No titulados	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Especialista de Primera	1.417,40 €	236,23 €	70,87 €	1.724,50 €	20.694,04 €
Especialista de Segunda	1.355,75 €	225,96 €	67,79 €	1.649,50 €	19.793,95 €
Especialista de Tercera	1.294,11 €	215,69 €	64,71 €	1.574,50 €	18.894,01 €
Documentalista de Primera	1.335,34 €	222,56 €	66,77 €	1.624,66 €	19.495,96 €
Documentalista de Segunda	1.294,18 €	215,70 €	64,71 €	1.574,59 €	18.895,03 €
Documentalista de Tercera	1.253,01 €	208,84 €	62,65 €	1.524,50 €	18.293,95 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Primera	1.412,74 €	235,46 €	70,64 €	1.718,83 €	20.626,00 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Segunda	1.342,11 €	223,69 €	67,11 €	1.632,90 €	19.594,81 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	1.271,47 €	211,91 €	63,57 €	1.546,96 €	18.563,46 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	1.412,74 €	235,46 €	70,64 €	1.718,83 €	20.626,00 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	1.342,11 €	223,69 €	67,11 €	1.632,90 €	19.594,81 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	1.271,47 €	211,91 €	63,57 €	1.546,96 €	18.563,46 €
Grupo V.-					
Personal de manipulado especializado	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Personal de manipulado y envasado	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Personal de Vigilancia	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €
Personal de Limpieza	1.175,08 €	195,85 €	58,75 €	1.429,68 €	17.156,17 €



Personal fijo discontinuo y Eventual 2026

Grupo IV.-	SALARIO ANUAL	HORAS	HORA NORMAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
Auxiliar de Administración	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €
Personal Técnico No titulados	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €
Especialista de Primera	20.694,04 €	1785	11,59 €	12,75 €	12,75 €	14,49 €
Especialista de Segunda	19.793,95 €	1785	11,09 €	12,20 €	12,20 €	13,86 €
Especialista de Tercera	18.894,01 €	1785	10,58 €	11,64 €	11,64 €	13,23 €
Documentalista de Primera	19.495,96 €	1785	10,92 €	12,01 €	12,01 €	13,65 €
Documentalista de Segunda	18.895,03 €	1785	10,59 €	11,64 €	11,64 €	13,23 €
Documentalista de Tercera	18.293,95 €	1785	10,25 €	11,27 €	11,27 €	12,81 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Primera	20.626,00 €	1785	11,56 €	12,71 €	12,71 €	14,44 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Segunda	19.594,81 €	1785	10,98 €	12,08 €	12,08 €	13,72 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	18.563,46 €	1785	10,40 €	11,44 €	11,44 €	13,00 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	20.626,00 €	1785	11,56 €	12,71 €	12,71 €	14,44 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	19.594,81 €	1785	10,98 €	12,08 €	12,08 €	13,72 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	18.563,46 €	1785	10,40 €	11,44 €	11,44 €	13,00 €
Grupo V.-						
Personal de manipulado especializado	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €
Personal de manipulado y envasado	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €
Personal de Vigilancia	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €
Personal de Limpieza	17.156,17 €	1785	9,61 €	10,57 €	10,57 €	12,01 €



Personal indefinido 2027

	SALARIO BRUTO MES	PAGAS	BENEFICIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Grupo I. -					
Dirección General	1.969,15 €	328,19 €	98,46 €	2.395,80 €	28.749,60 €
Dirección de Área	1.969,15 €	328,19 €	98,46 €	2.395,80 €	28.749,60 €
Grupo II. -					
Responsable de Planta	1.785,43 €	297,57 €	89,27 €	2.172,27 €	26.067,25 €
Responsable Sección	1.444,11 €	240,68 €	72,21 €	1.757,00 €	21.083,94 €
Grupo III. -					
Personal Técnico Titulado	1.444,11 €	240,68 €	72,21 €	1.757,00 €	21.083,94 €
Comercial	1.496,56 €	249,43 €	74,83 €	1.820,82 €	21.849,84 €
Subresponsable de sección	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Oficial de administración	1.444,11 €	240,68 €	72,21 €	1.757,00 €	21.083,94 €
Grupo IV. -					
Auxiliar de Administración	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Personal Técnico No titulados	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Especialista de Primera	1.445,75 €	240,96 €	72,29 €	1.758,99 €	21.107,92 €
Especialista de Segunda	1.382,87 €	230,48 €	69,14 €	1.682,49 €	20.189,83 €
Especialista de Tercera	1.319,99 €	220,00 €	66,00 €	1.605,99 €	19.271,89 €
Documentalista de Primera	1.362,05 €	227,01 €	68,10 €	1.657,16 €	19.885,88 €
Documentalista de Segunda	1.320,06 €	220,01 €	66,00 €	1.606,08 €	19.272,93 €
Documentalista de Tercera	1.278,07 €	213,01 €	63,90 €	1.554,99 €	18.659,82 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Primera	1.440,99 €	240,17 €	72,05 €	1.753,21 €	21.038,52 €
Personal Técnico entradas/expediciones de	1.368,95 €	228,16 €	68,45 €	1.665,56 €	19.986,70 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	1.296,90 €	216,15 €	64,84 €	1.577,89 €	18.934,73 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	1.440,99 €	240,17 €	72,05 €	1.753,21 €	21.038,52 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	1.368,95 €	228,16 €	68,45 €	1.665,56 €	19.986,70 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	1.296,90 €	216,15 €	64,84 €	1.577,89 €	18.934,73 €
Grupo V. -					
Personal de manipulado especializado	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Personal de manipulado y envasado	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Personal de Vigilancia	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €
Personal de Limpieza	1.198,58 €	199,76 €	59,93 €	1.458,27 €	17.499,29 €



Personal fijo discontinuo y Eventual 2027

Grupo IV.-	SALARIO ANUAL	HORAS	HORA NORMAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
Auxiliar de Administración	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €
Personal Técnico No titulados	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €
Especialista de Primera	21.107,92 €	1783	11,84 €	13,02 €	13,02 €	14,80 €
Especialista de Segunda	20.189,83 €	1783	11,32 €	12,46 €	12,46 €	14,15 €
Especialista de Tercera	19.271,89 €	1783	10,81 €	11,89 €	11,89 €	13,51 €
Documentalista de Primera	19.885,88 €	1783	11,15 €	12,27 €	12,27 €	13,94 €
Documentalista de Segunda	19.272,93 €	1783	10,81 €	11,89 €	11,89 €	13,51 €
Documentalista de Tercera	18.659,82 €	1783	10,47 €	11,51 €	11,51 €	13,08 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Primera	21.038,52 €	1783	11,80 €	12,98 €	12,98 €	14,75 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Segunda	19.986,70 €	1783	11,21 €	12,33 €	12,33 €	14,01 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	18.934,73 €	1783	10,62 €	11,68 €	11,68 €	13,27 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	21.038,52 €	1783	11,80 €	12,98 €	12,98 €	14,75 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	19.986,70 €	1783	11,21 €	12,33 €	12,33 €	14,01 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	18.934,73 €	1783	10,62 €	11,68 €	11,68 €	13,27 €
Grupo V.-						
Personal de manipulado especializado	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €
Personal de manipulado y envasado	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €
Personal de Vigilancia	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €
Personal de Limpieza	17.499,29 €	1783	9,81 €	10,80 €	10,80 €	12,27 €



Personal indefinido 2028

	SALARIO BRUTO MES	PAGAS	BENEFICIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Grupo I.-					
Dirección General	2.008,53 €	334,76 €	100,43 €	2.443,72 €	29.324,59 €
Dirección de Área	2.008,53 €	334,76 €	100,43 €	2.443,72 €	29.324,59 €
Grupo II.-					
Responsable de Planta	1.821,14 €	303,52 €	91,06 €	2.215,72 €	26.588,60 €
Responsable Sección	1.472,99 €	245,50 €	73,65 €	1.792,14 €	21.505,62 €
Grupo III.-					
Personal Técnico Titulado	1.472,99 €	245,50 €	73,65 €	1.792,14 €	21.505,62 €
Comercial	1.526,50 €	254,42 €	76,32 €	1.857,24 €	22.286,84 €
Subresponsable de sección	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Oficial de administración	1.472,99 €	245,50 €	73,65 €	1.792,14 €	21.505,62 €
Grupo IV.-					
Auxiliar de Administración	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Personal Técnico No titulados	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Especialista de Primera	1.474,66 €	245,78 €	73,73 €	1.794,17 €	21.530,08 €
Especialista de Segunda	1.410,52 €	235,09 €	70,53 €	1.716,14 €	20.593,63 €
Especialista de Tercera	1.346,39 €	224,40 €	67,32 €	1.638,11 €	19.657,32 €
Documentalista de Primera	1.389,29 €	231,55 €	69,46 €	1.690,30 €	20.283,60 €
Documentalista de Segunda	1.346,46 €	224,41 €	67,32 €	1.638,20 €	19.658,39 €
Documentalista de Tercera	1.303,63 €	217,27 €	65,18 €	1.586,09 €	19.033,02 €
Personal Técnico entradas/expediciones de	1.469,81 €	244,97 €	73,49 €	1.788,27 €	21.459,29 €
Personal Técnico entradas/expediciones de	1.396,33 €	232,72 €	69,82 €	1.698,87 €	20.386,44 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	1.322,84 €	220,47 €	66,14 €	1.609,45 €	19.313,43 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	1.469,81 €	244,97 €	73,49 €	1.788,27 €	21.459,29 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	1.396,33 €	232,72 €	69,82 €	1.698,87 €	20.386,44 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	1.322,84 €	220,47 €	66,14 €	1.609,45 €	19.313,43 €
Grupo V.-					
Personal de manipulado especializado	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Personal de manipulado y envasado	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Personal de Vigilancia	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €
Personal de Limpieza	1.222,55 €	203,76 €	61,13 €	1.487,44 €	17.849,28 €



Personal fijo discontinuo y Eventual 2028

Grupo IV.-	SALARIO ANUAL	HORAS	HORA NORMAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA
Auxiliar de Administración	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €
Personal Técnico No titulados	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €
Especialista de Primera	21.530,08 €	1781	12,09 €	13,30 €	13,30 €	15,11 €
Especialista de Segunda	20.593,63 €	1781	11,56 €	12,72 €	12,72 €	14,45 €
Especialista de Tercera	19.657,32 €	1781	11,04 €	12,14 €	12,14 €	13,80 €
Documentalista de Primera	20.283,60 €	1781	11,39 €	12,53 €	12,53 €	14,24 €
Documentalista de Segunda	19.658,39 €	1781	11,04 €	12,14 €	12,14 €	13,80 €
Documentalista de Tercera	19.033,02 €	1781	10,69 €	11,76 €	11,76 €	13,36 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Primera	21.459,29 €	1781	12,05 €	13,25 €	13,25 €	15,06 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Segunda	20.386,44 €	1781	11,45 €	12,59 €	12,59 €	14,31 €
Personal Técnico entradas/expediciones de Tercera	19.313,43 €	1781	10,84 €	11,93 €	11,93 €	13,56 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de Primera	21.459,29 €	1781	12,05 €	13,25 €	13,25 €	15,06 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de segunda	20.386,44 €	1781	11,45 €	12,59 €	12,59 €	14,31 €
Personal conductor de carretilla elevadora mecánica de tercera	19.313,43 €	1781	10,84 €	11,93 €	11,93 €	13,56 €
Grupo V.-						
Personal de manipulado especializado	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €
Personal de manipulado y envasado	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €
Personal de Vigilancia	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €
Personal de Limpieza	17.849,28 €	1781	10,02 €	11,02 €	11,02 €	12,53 €



ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS DE LA EMPRESA NUESTRA SEÑORA DE GADOR, S.L.

1. OBJETIVO

Proteger la salud y la integridad física de todo el personal de la empresa frente a riesgos derivados de fenómenos meteorológicos extremos. Este protocolo busca garantizar una respuesta rápida, coordinada y eficaz ante situaciones climáticas que puedan comprometer la seguridad en las instalaciones.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla de la empresa, abarcando:

- **Personal de Oficina:** Despachos, gestión comercial, compras y administración.
- **Personal de Producción:** Personal de Manipulado y Envasado, Personal de vigilancia, Personal de limpieza, documentista, Personal técnico de entradas/salidas, Personal técnico no titulado, subresponsables de sección, responsables de sección, Personal técnico titulado, responsable de planta, Dirección de área.
- **Personal de Zonas Frías y Cámaras frigoríficas:** Todo el personal que desempeñe su actividad en zonas climatizadas y de frío.
- **Personal conducción de carretilla elevadora:** Personal que conduce carretillas elevadoras, tanto en el interior de la nave como en los patios y muelles de carga exteriores.

3. NIVELES DE ALERTA Y SEGUIMIENTO

Se establecen tres niveles de actuación:

- **Alerta Amarilla:** No interrumpe la actividad general. Se inicia el seguimiento de la evolución del tiempo y se comprueban los elementos críticos exteriores.
- **Alerta Naranja:** Riesgo importante. Se activan de forma inmediata las medidas organizativas preventivas, de hidratación, descansos y flexibilización de turnos.



- **Alerta Roja:** Riesgo extremo. Prioridad absoluta de seguridad. Se restringen de inmediato los trabajos exteriores y se evalúa el cese total de la actividad laboral.

La empresa actuará sobre la base de la información, avisos, recomendaciones, limitaciones, prohibiciones o declaraciones emitidas por las autoridades u organismos oficiales competentes, especialmente AEMET, 112 Comunitat Valenciana, Protección Civil y demás órganos públicos que resulten competentes por razón de la materia o del territorio.

La existencia de un aviso meteorológico no determinará por sí sola, de manera automática, una medida única o uniforme para todos los puestos de trabajo, debiendo la empresa valorar en cada caso las circunstancias concurrentes.

No obstante, cuando concurren recomendaciones, limitaciones o prohibiciones oficiales de desplazamiento, imposibilidad objetiva de acceso al centro de trabajo o a las vías necesarias para acudir al mismo, o una situación de riesgo grave e inminente, la empresa deberá adoptar las medidas previstas en este Protocolo y en la normativa vigente.

4. PAUTAS DE ACTUACIÓN POR TIPO DE RIESGO

4.1. Olas de Calor Extremo (Altas Temperaturas)

- **Personal de Oficina:**
 - Regular los sistemas de aire acondicionado para mantener una temperatura de confort de entre 23°C y 25°C, evitando sobrecargas de la red eléctrica.
 - Bajar persianas y estores en las fachadas expuestas directamente al sol.
 - Evitar el uso de equipos informáticos o luces secundarias no esenciales que emitan calor residual.
- **Personal conducción de carretilla elevadora de Zonas Exteriores:**
 - Modificar, en la medida de lo posible, los turnos de carga para evitar tareas pesadas y prolongadas a pleno sol en las horas centrales del día (de 13:00 a 17:00 horas).
 - Es obligatorio el uso de gorra, crema de protección solar y ropa de trabajo transpirable homologada.



- Se autorizan descansos obligatorios de 10 minutos por cada hora de trabajo en el exterior.
- **Zonas Interiores de Producción:** Activar al máximo los sistemas de ventilación forzada y climatización general para mantener las líneas lo más frescas posible.
- **Zonas Frias y Cámaras Frigoríficas (Prevención de Choque Térmico):** Se extremará la precaución al entrar y salir de las zonas climatizadas de frío. El contraste brusco entre el calor exterior y el interior de las cámaras puede provocar mareos. Se debe usar la ropa de abrigo reglamentaria en el interior de la cámara y retirarla de forma gradual al salir de ella.
- **Hidratación General:** La empresa garantizará agua potable y fresca en puntos cercanos a todos los puestos. Es obligatorio beber pequeñas cantidades cada 20 minutos, aunque no se tenga sensación de sed.

4.2. Lluvias Torrenciales e Inundaciones

- **Personal de Oficina:**
 - En caso de filtraciones o goteras en techos de los despachos, se procederá a la desconexión preventiva e inmediata de todos los equipos informáticos (ordenadores, impresoras y servidores periféricos).
 - Se retirará el material de oficina y los archivos en papel de las zonas afectadas para evitar su deterioro.
- **Personal conducción de carretilla elevadora de Zonas exteriores:**
 - Queda estrictamente prohibido el uso de carretillas elevadoras en el patio exterior si se forman balsas de agua o la lluvia intensa reduce la visibilidad. Existe un alto riesgo de hidroplaneo (*aquaplaning*) y cortocircuito en maquinaria eléctrica.
- **Accesos y Logística:**
 - Cerrar de forma estanca las compuertas, persianas y muelles de carga que no estén en uso para evitar que el agua entre al interior de la zona de producción y al entorno de las cámaras frigoríficas.
 - Suspender la carga y descarga de camiones si el patio exterior se encuentra saturado de agua.



- **Instalaciones Eléctricas:** la persona responsable de Mantenimiento cortará el suministro de luz en los muelles de carga o sótanos si se detecta agua acumulada cerca de cableados o de los motores de refrigeración.

4.3. Fuertes Vientos y Tormentas Huracanadas

- **Personal de Oficina:**
 - Es obligatorio el cierre hermético de todos los ventanales y cristalerías de las oficinas para evitar roturas por diferencias de presión.
- **Personal conducción de carretilla elevadora y Estiba Segura:**
 - Reducir al mínimo la velocidad de las carretillas en trayectos exteriores para evitar la pérdida de control de la carga por rachas de viento.
 - Queda prohibido apilar palets vacíos, cajas plásticas o contenedores a gran altura en el patio exterior durante alertas naranjas o rojas.
- **Aseguramiento de zonas exteriores:** Retirar, tumbar o amarrar firmemente cualquier elemento suelto, lona o techado ligero situado en las zonas exteriores.
- **Muelles de Carga:** Extremar la precaución al abrir las lonas y las compuertas de los camiones para evitar que el viento las golpee violentamente contra los trabajadores.

5. MEDIDAS DE MOVILIDAD Y TELETRABAJO DE CONTINGENCIA

- **Teletrabajo para Oficinas:** El personal de oficinas que cuente con los medios técnicos y organizativos necesarios, podrá pasar a la modalidad de **teletrabajo** en el momento en que se declare una alerta naranja o roja por nevadas, inundaciones o vientos extremos, evitando así trayectos innecesarios por carretera.
- **Flexibilidad Horaria:** Si el inicio de una alerta meteorológica severa coincide con los horarios de entrada o salida de los turnos de almacén, se flexibilizará el fichaje para permitir que el personal circule con luz diurna o cuando las carreteras principales estén despejadas.
- **Parada Temporal de la Actividad:** Si las autoridades competentes recomiendan el confinamiento, o si la estructura del almacén corre peligro inminente, la



Dirección ordenará la parada inmediata de la producción y el desalojo ordenado de la nave.

6. COMUNICACIÓN DE EMERGENCIAS Y TELÉFONOS DE CONTACTO

Todo el personal de la empresa que detecte un riesgo (desprendimiento de chapas, cortocircuito, inundación, un compañero con síntomas de golpe de calor, etc) debe dar aviso inmediato a su **responsable de Turno**.

- **Teléfono de Emergencias General:** 112
- **Responsable de Seguridad de la Empresa:** Miquel Ramon i Esteban
- **Teléfono del responsable:** 626 52 76 56
- **Subresponsable de Seguridad de la Empresa:** Antony López
- **Teléfono del Subresponsable** 648 93 48 17

