

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial  
Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de REYPAMA, S.A.T. Nº 751, con número de convenio colectivo 45000602011995, suscrito por la parte empresarial por tres representantes de la empresa y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo el día 27 de abril de 2021 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019 (“DOCM” de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (“DOCM” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.  
Toledo, 30 de abril de 2021.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA REYPAMA SAT 751

2020-2026

#### TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

##### Preámbulo

Ambas partes han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Las relaciones laborales en el seno de la empresa se regirán por lo dispuesto en el presente convenio y lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo igualmente a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL.**

El presente convenio resulta de aplicación a todas las personas por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa REYPAMA, S.A.T. 751 en el centro de trabajo de Borox (Toledo), así como al resto de trabajadores de la compañía que deseen adherirse voluntariamente al presente convenio colectivo, durante la vigencia de mismo.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL y VIGENCIA.**

La vigencia del presente convenio colectivo será de seis años desde el 1 de octubre de 2020 al 30 de septiembre de 2026, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

**ARTÍCULO 3. PRÓRROGAS Y DENUNCIAS.**

Cualquiera de las partes firmantes del mismo, podrá formular la denuncia del presente convenio colectivo dentro de los últimos tres meses de su vigencia. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado con carácter inmediato de la misma a la otra parte. En caso contrario, de no formularse denuncia por cualquiera de las partes se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción hasta que se acuerde un nuevo texto convencional. En este caso, las partes podrán denunciar nuevamente el convenio tres meses antes de finalizar el año de prórroga, iniciándose las negociaciones para suscribir un nuevo convenio. En todo caso, el convenio denunciado en su duración inicial o en cualquiera de sus prórrogas seguirá vigente hasta la firma de un nuevo texto convencional.

**TÍTULO II - TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, conforme al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dependencia y dirección de la empresa o persona en quien esta designe o delegue. La organización del trabajo como facultad de la dirección de la empresa tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

**ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL.**

La jornada de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media anual, durante toda la vigencia del presente convenio. La jornada máxima anual se establecerá en el calendario laboral en virtud de los días laborables de cada año.

Con carácter general la jornada ordinaria semanal será de lunes a sábado, en los turnos que sean de aplicación en la empresa (mañana, tarde, noche o turno central –partido), pudiéndose prestar servicios en festivos en virtud de que las necesidades organizativas y productivas de la compañía así lo requieran.

El establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) bien sea en cuarto turno y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando las personas de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de la representación de los trabajadores y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T

En el supuesto que no se cumpla el número de operarios necesarios para la puesta en marcha de la línea de producción la empresa podrá realizar contrataciones temporales con dicha finalidad o, en su defecto, comunicar a los trabajadores necesarios para cubrir dicho turno la prestación del servicio en esos días.

Podrá fijarse por la empresa una jornada intensiva en administración durante aquellos meses que exista una menor carga de trabajo o bien llegar a acuerdos individuales con los trabajadores en virtud de necesidades personales

**ARTÍCULO 6. PAUSA DIARIA DE DESCANSO.**

Todos los trabajadores que desarrollen una jornada continuada diaria de, al menos, 6 horas tendrán derecho a un descanso de 30 minutos por turno, de los cuales 15 minutos serán a cargo del trabajador y 15 tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

**ARTÍCULO 7. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**

En atención a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de adecuar la jornada a la mayor demanda de actividad en unos periodos del año respecto de otros, la empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 10% de la jornada en cómputo anual, con un máximo de 200 horas, de acuerdo con el siguiente sistema de distribución flexible de la jornada.

Con el límite del 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en el artículo 4 del presente convenio colectivo, la empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria (dichas horas se denominarán horas flexibles) inicialmente establecida, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos. Las horas flexibles, cualquiera que sea el momento en el que se realicen, tendrán la consideración de jornada ordinaria y se retribuirán como tales.

A efectos prácticos la jornada flexible se regirá por lo dispuesto a continuación:



a) El calendario laboral anual se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de las citadas horas flexibles del calendario anual, variando la distribución de la jornada diaria de lunes a sábado, por defecto o exceso, aunque ello suponga una alteración del horario inicialmente previsto para dicho día o periodo, con respeto en todo caso de la jornada máxima establecida en cómputo anual y los descansos mínimos legalmente establecidos.

c) La distribución irregular de la jornada regulada en el presente artículo se encuadra dentro del poder de dirección de la empresa, sin que, por tanto, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y podrá afectar a todo el personal de la compañía con independencia de si la prestación habitual de servicios tiene o no lugar de lunes a sábados. La ampliación de jornada de lunes a sábado será máximo hasta las 12 horas, a partir de dicho número tendrán carácter voluntario para los trabajadores, aunque seguirán siendo horas flexibles.

d) La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible a lo largo del año natural en el que se produzca esa distribución irregular. En todo caso, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

e) En el caso de extinción del contrato de trabajo, el saldo de las horas flexibles que pudiera haberse generado será liquidado al valor de la hora ordinaria o compensado en el momento del cese de la relación laboral.

#### **ARTÍCULO 8. VACACIONES.**

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de las mismas, o su parte proporcional de tener una antigüedad menor.

2. El importe a percibir será, conforme normativa de la OIT, el salario mensual habitual o normal del trabajador en el último año de prestación de servicios de los conceptos establecidos en el presente convenio. Es decir, tan solo se computará el promedio de aquellos conceptos que se hubieran devengado al menos durante seis meses en los once anteriores al momento de retribuirse las vacaciones.

3. Se establece un sistema de turnos rotativos de disfrute de las vacaciones para el periodo de verano y otro para el periodo de invierno. El período que constituye cada turno se determinará anualmente por parte de la empresa en el calendario laboral, fijándose los turnos de cada equipo y la rotación de cada uno de ellos. En el caso del personal de administración se harán también sistema de turnos según necesidades de la empresa.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4,5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

6. La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

#### **ARTÍCULO 9. CALENDARIO LABORAL.**

Antes del 1 de enero de cada año natural, la empresa previa información y consulta con la legal representación de los trabajadores elaborará el calendario laboral de carácter anual en el que se especificarán las fiestas laborales.

En caso de discrepancias para la fijación de las fiestas laborales, la representación legal de los trabajadores podrá someter las mismas al proceso de resolución de conflictos ante el TAL, debiendo prevalecer en todo caso, los periodos de mayor actividad de la empresa.

#### **ARTÍCULO 10. LICENCIAS.**

El personal afectado por este convenio colectivo, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses. Esta licencia se limitará a una vez por trabajador, con la excepción de nuevas nupcias una vez haya transcurrido un mínimo de 7 años.

b) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos o dos días si requiere que el trabajador realice un desplazamiento al efecto superior a los 250 kilómetros.



c) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a los 250 kilómetros.

d) Por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a los 250 kilómetros.

e) Durante un día para traslado de su domicilio, con el máximo de 1 vez cada 2 años.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

j) Aquellas otras que establezca la legislación vigente.

k) Por 5 horas al año para visita médica personal, la cual se deberá justificar de forma fehaciente por el facultativo.

Durante el disfrute de los permisos el trabajador tendrá derecho a la remuneración en función del salario base y de los complementos fijos.

#### **ARTÍCULO 11. FESTIVOS.**

Los 14 festivos anuales serán los fijados en el calendario laboral y se podrán modificar por acuerdo entre las partes en virtud de razones productivas que lo justifiquen. A estos efectos, resulta de aplicación en la empresa el calendario laboral de la Comunidad de Madrid, salvo los festivos locales que se estará al calendario laboral de Borox.

#### **ARTÍCULO 12. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato en los términos en que se establezca en cada momento en la legislación vigente.

### **TÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 13 . GARANTÍAS PERSONALES.**

Con carácter general, las condiciones económicas de que disfrute actualmente cada trabajador a título individual previamente a la firma del presente convenio, deberán ser respetadas por la empresa, sin perjuicio de su compensación y absorción.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el presente artículo, algún trabajador percibiese una remuneración global, incluyendo todos los conceptos, por encima de los mínimos previstos en el presente convenio, se le podrá compensar y absorber dicho exceso.

#### **ARTÍCULO 14. ESTRUCTURA SALARIAL.**

Cada trabajador tiene derecho a los conceptos salariales fijos y variables que se determinan en el presente artículo, correspondientes al nivel salarial establecido para su puesto de trabajo, dentro de su grupo profesional, así como a dos pagas extraordinarias en los importes que se determinan en las tablas salariales contenidas en el Anexo I al presente convenio.

Los conceptos salariales que integran la estructura salarial de las retribuciones de cada trabajador son:

1. Salario base: Cada trabajador tendrá derecho al salario base que se determina en las tablas salariales adjuntas al presente convenio, de acuerdo con su nivel salarial y grupo profesional.

2. Antigüedad consolidada: Es el importe que cada trabajador tenía en concepto de antigüedad a fecha de la firma del presente convenio.

3. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días de salario cada una que se abonarán prorrateadas en la nómina de cada mes. El importe de cada una de las pagas extraordinarias que comprenderá el concepto de salario base.

4. Horas extras: se podrán realizar aquellas horas por encima de la jornada anual del convenio dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores. Se realizarán las horas extraordinarias precisas motivadas por fuerza mayor. La dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores el número de horas efectuadas por cada trabajador. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas preferentemente mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**ARTÍCULO 15. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.**

Queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad. Para los trabajadores que ahora lo vienen percibiendo, el referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada". La fecha de efectos en que se dejará de devengar dicho complemento de antigüedad actual pasando a ser antigüedad consolidada será el 31 de diciembre de 2020.

**ARTÍCULO 16. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Las partes firmantes, acuerdan que la empresa no revisará los salarios de todos los empleados a los que aplica el presente convenio de forma automática y vinculada al IPC o a un porcentaje fijo.

No obstante, se acordará una retribución variable anual a repartir entre todos los empleados en virtud de los resultados de la explotación de la actividad y de los parámetros de calidad (no devoluciones o quejas de clientes), dicho variable se denominará Variable o Paga de beneficios. Se abonará en el segundo trimestre al siguiente ejercicio cerrado. Se iniciará el devengo a partir del ejercicio 2021.

En este sentido se informará al Comité de empresa trimestralmente de los resultados económicos y de las reclamaciones o incidencias de los clientes. Se le trasladará también al Comité las Cuentas Anuales una vez auditadas y aprobadas por el órgano de administración.

**TÍTULO IV - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 17. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.**

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen los grupos profesionales que en la actualidad integran la clasificación profesional de la compañía:

**GRUPO 1: PERSONAL DE FÁBRICA:**

- \* NIVEL SALARIAL 1: RESPONSABLE/JEFE DE SECCIÓN/ADJUNTO.
- \* NIVEL SALARIAL 2: ENCARGADO.
- \* NIVEL SALARIAL 3: OFICIAL/MAQUINISTA
- \* NIVEL SALARIAL 4: ESPECIALISTA/PEON/AYUDANTE DE OFICIAL/MANIPULADOR/ALIMENTADOR

**GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:**

- \* NIVEL SALARIAL 1: RESPONSABLE/JEFE DE SECCIÓN/ADJUNTO.
- \* NIVEL SALARIAL 2: ENCARGADO.
- \* NIVEL SALARIAL 3: OFICIAL ADMINISTRATIVO.
- \* NIVEL SALARIAL 4: AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

**GRUPO 3: PERSONAL COMERCIAL/CONDUCTORES**

- \* NIVEL SALARIAL 3: COMERCIAL
- \* NIVEL SALARIAL 4: CONDUCTOR

**TÍTULO V - ACCESO Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA****ARTÍCULO 18. INGRESO EN LA EMPRESA.**

La empresa podrá someter a los aspirantes a ser contratados a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que considere convenientes para comprobar el grado de preparación y aptitud para el puesto de trabajo.

La contratación del personal deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto por el presente convenio en concordancia con la legislación vigente.

**ARTÍCULO 19. PERÍODO DE PRUEBA.**

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable, en función del puesto a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala para cada categoría señalada:

- Nivel Salarial 1: 6 meses.
- Nivel salarial 2: 2 meses.
- Nivel salarial 3: 2 meses.
- Nivel salarial 4: 15 días naturales.

El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que la empresa decida renunciar a exigir todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa.



El periodo de prueba será de tiempo de trabajo efectivo, no computándose a estos efectos la situación de incapacidad temporal o cualquier otra situación que suponga la no prestación de servicios, independientemente de la duración de la misma, incluidas situaciones tales como suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género. Estas situaciones interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

#### **ARTÍCULO 20. PREAVISO EN CASO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

1. Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, tanto fijos, fijos discontinuos, como temporales, deberán preavisar a la empresa con la siguiente antelación mínima:

1.1. El personal directivo, titulado y técnico, cinco meses.

1.2. El personal administrativo o de mando intermedio y demás personal, un mes.

La falta, total o parcial, de cumplimiento del plazo de preaviso indicado llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

2. En los casos de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 12 meses, la empresa deberá preavisar a los trabajadores con quince días naturales de antelación.

El incumplimiento de este plazo conllevará la obligación de la empresa de indemnizar al trabajador en la retribución equivalente al tiempo de preaviso incumplido.

### **TÍTULO VI - CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO 21. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

##### **1. Tipos de contratación.**

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

El contrato eventual podrá extenderse a 8 meses dentro del período de doce, siempre que lo permita el convenio sectorial de aplicación de conformidad con la autorización concedida en el artículo 15.1.b. del E.T.

##### **2. Estabilidad en el empleo.**

2.1. Conversión de eventuales en fijos discontinuos.

Siempre que el convenio colectivo sectorial no se oponga, pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 200 jornadas efectivas por año. El eventual que estando de alta cumpla en el segundo año los 200 días de trabajo efectivo, habiéndolos realizado igualmente en el año anterior, será fijo discontinuo en la siguiente contratación.

A los efectos de lo establecido en este artículo no se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores eventuales que hayan sustituido a trabajadores fijos discontinuos, aunque en el contrato no se haya especificado la sustitución, y entendiéndose como sustituidos aquellos que se encuentren con contrato suspendido (IT, maternidad, excedencia y los demás previstos en el Estatuto de los Trabajadores).

Los trabajadores eventuales deben comunicar a la empresa los datos personales, domicilio cierto en España, correo electrónico y teléfono de contacto con el objeto de poder ser llamados al trabajo. En este sentido, deben también tener los datos actualizados a fin de poder realizar el llamamiento convenientemente, en caso de que el llamamiento no se pueda realizar correctamente por datos incorrectos, será responsabilidad exclusiva del trabajador.

2.2. Contrato fijo-discontinuo.

a. El contrato de trabajo fijo discontinuo tiene sustantividad propia en la empresa a todos los efectos, es aquél por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional según la estacionalidad o campaña de la empresa o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

b. El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo una o varias actividades estacionales para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y el puesto a cubrir. Se entiendo como periodo de campaña o estacionalidad en REYPAMA el periodo comprendido entre septiembre y mayo.

c. El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará con 3 días de antelación mínima al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, sección o área, debiendo el trabajador o trabajadora, en el plazo de 2 días a partir de la notificación del llamamiento, ¿confirmar su asistencia al trabajo? en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa.



d. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse siguiendo los usos y costumbres de cada lugar y actividad y, en su caso, y con, al menos, tres días de antelación a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, siempre que cada trabajador fije un domicilio en España y manifieste a la empresa su intención de incorporación en la siguiente campaña.

e. El trabajador que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

f. No tendrá consideración de despido, a los solos efectos de llamamiento, la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen trabajadores fijos discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al criterio de antigüedad dentro de cada especialidad, sección o área. Ello, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador a ejercer la acción por despido si lo considera oportuno.

g. Sin perjuicio de la solicitud a la autoridad laboral y en el reconocimiento de ésta como tal, que, con el fin de evitar extinciones de contratos, podrán ser causas de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, sin perjuicio del derecho del trabajador a ejercitar la acción de extinción, los accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario. En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores.

h. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

i. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores/as fijos-discontinuos cesarán por orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada hasta la finalización de la campaña, siempre dentro del orden de su especialidad, sección o área.

j. El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

k. Los trabajadores fijos discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad a ocupar las vacantes fijas o temporales del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad. En este sentido, y para estos supuestos, la empresa podrá hacer uso de las modalidades contractuales temporales legalmente vigentes en cada momento, de conformidad con el principio de causalidad por el que se rigen. Dichos contratos no computarán en el total de días de actividad a la hora de su conversión a fijos.

### 3. Obra y servicio.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo.

La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato, dicha obra o servicio ha de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación para los que fueron expresamente contratados. No podrán ser despedidos hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratados.

### 4. Eventuales.

De conformidad al convenio sectorial y cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 8 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Todo ello siempre que el convenio sectorial lo permita, ajustándose en todo momento a lo dispuesto en éste.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

## TÍTULO VII - COMISIÓN PARITARIA Y DERECHOS SINDICALES

### ARTÍCULO 22. COMISIÓN PARITARIA.

1. Se crea una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá las siguientes competencias:

a. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.



b. Vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo. Las partes negociadoras podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de los incumplimientos realizados por empresas, especialmente cuando puedan conllevar una competencia desleal derivada de la inobservancia del presente convenio.

c. Resolución en aquellos conflictos que le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio. Entre los mismos se incluirán los supuestos que se le sometan en relación a la inaplicación del convenio colectivo, respecto de las materias contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, tras finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, y concurran causas de índole económica, técnica, productiva y/o de organización. La solicitud deberá ser presentada, junto a todas las actas levantadas, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la firma del acta de desacuerdo, o el siguiente día hábil de ser el último festivo, la cual se pronunciará en el plazo de los siete días siguientes a la recepción. De no alcanzarse un acuerdo por parte de ésta las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o el que le pudiera sustituir.

d. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.

e. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.

f. Adaptación del texto del convenio colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.

g. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

2. Composición. Serán vocales de la comisión dos (2) miembros de la empresa y dos (2) miembros de la representación de los trabajadores.

3. A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones que le sean sometidas de entre las anteriormente enumeradas, siempre que el pronunciamiento se produzca por Unanimidad de los miembros asistentes.

6. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

7. Las reuniones urgentes podrán ser convocadas con un plazo de antelación mínimo de 48 horas. Para el resto de las reuniones este plazo será de 7 días. En todos los casos la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo máximo de 15 días naturales, salvo en los supuestos de inaplicación de las materias contempladas en el punto 3 de este Artículo, en cuyo caso la Resolución deberá producirse en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación de la discrepancia planteada. De no alcanzarse un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, o de transcurrir el plazo de los siete días establecido, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos al efecto, conforme al artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Se establece como sede para la Comisión Paritaria la del domicilio social de la empresa.

#### **ARTÍCULO 23. HORAS DE ASAMBLEA.**

Se acuerda la concesión de 30 minutos efectivos de trabajo al año, para la realización de asambleas, el tiempo que se invertirá en cada una de las asambleas, lo decidirán los representantes de los trabajadores, según las necesidades de información en cada momento durante el año en curso.

#### **ARTÍCULO 24. DERECHOS SINDICALES**

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como a las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

### **TÍTULO VIII -SALUD LABORAL, SEGURO COLECTIVO E INCAPACIDAD TEMPORAL**

#### **ARTÍCULO 25. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información al personal, de la formación de los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

Se realizarán los exámenes de salud aplicables de acuerdo con lo previsto en el art. 22 de la LPRL 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de las personas, corriendo a cargo de la empresa, en su caso, los gastos de desplazamiento que fueran necesarios para su realización.

**ARTÍCULO 26. SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y MUERTE**

La empresa deberá suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, gran invalidez o absoluta para todo tipo de trabajo y muerte a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 26.659,00 euros para dichas contingencias, y de 1.500,00 euros para gastos de sepelio, durante la duración del presente convenio.

**TÍTULO IX - DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. IGUALDAD Y DIVERSIDAD.**

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la compañía, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En la línea de lo anterior, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En Reypama consideramos que la diversidad debe ser un valor y, a su vez, un objetivo permanente en todos los ámbitos de la empresa. Y por ello, en adición a los compromisos de igualdad y no discriminación, Reypama asume el compromiso de fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de la empresa, tratando de impulsar la incorporación de profesionales de perfiles diversos, incluyendo de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones y género, de modo que todo ello constituya una constante en el día a día de Reypama.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

La empresa, por razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, podrá negociar con los representantes legales de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en artículo 41.4 de ET en relación con el artículo 87 del mismo texto legal, la inaplicación del convenio colectivo, respecto de las siguientes materias: Jornadas de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Tras el período de consultas, de alcanzarse un acuerdo, se considerará que concurren las causas justificativas para su inaplicabilidad, y el mismo será vinculante, si bien deberá ser comunicado a la autoridad laboral. Las nuevas condiciones deberán quedar perfectamente perfiladas y su duración no podrá ir más allá del tiempo que le resta a la vigencia del presente convenio colectivo.

De no alcanzarse un acuerdo, las partes podrán trasladar su discrepancia a la Comisión Paritaria, ateniéndose a lo establecido en el artículo 22 del presente convenio colectivo. De no hacerlo así o de no llegar la Comisión Paritaria a una resolución adoptada por unanimidad, las partes podrán acudir a los procedimientos legalmente establecidos para la solución de conflictos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

1. Faltas leves.



Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta dos faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, como el mal etiquetado de los productos, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Hablar durante la jornada laboral en una lengua extranjera con otros trabajadores, sin autorización expresa para ello.
- o) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- p) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

## 2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. Se considerarán muy graves cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) Incumplimiento de las obligaciones en materia de uniformidad en la ropa de trabajo, su uso, limpieza y respeto a las políticas internas sobre la misma.
- i) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el puesto, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- k) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- l) Proporcionar datos reservados o información del puesto o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, o de clientes sin la debida autorización para ello.
- m) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- n) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- o) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- p) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.



q) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

r) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

s) Fumar durante la jornada laboral en el centro de trabajo, salvo en los lugares expresamente habilitados para ello.

### 3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves al trabajador o a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q) El uso, ajeno a la actividad laboral, de los medios tecnológicos de información y comunicación de la empresa

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

s) El incumplimiento del deber de sigilo y secreto laboral debido, incluso aunque no produzca un daño material para la empresa.

t) El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

### 4. Sanciones. Aplicación

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

\* Amonestación verbal.

\* Amonestación por escrito.

\* Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días

b) Faltas graves:

\* Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

c) Faltas muy graves:

\* Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

\* Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

d) La empresa, dentro de su potestad sancionadora, podrá sancionar infracciones de mayor gravedad con sanciones establecidas para infracciones menores.

### 5. Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.



### DISPOSICIÓN FINAL

Este convenio absorbe y compensa cualesquiera condiciones, de carácter individual o colectivo, que pudieran regir o aplicarse con anterioridad a su entrada en vigor.

Se declaran expresamente derogados, y en consecuencia no producirán efecto alguno a partir de la entrada en vigor del presente convenio, cualesquiera costumbre, pactos, acuerdos o convenios de naturaleza individual o colectiva, suscritos entre la empresa y los representantes del personal con anterioridad.

Sólo se respetarán como condiciones más beneficiosas las que expresamente se definen o califican como tales en este convenio. Cualesquiera condiciones, disfrutadas a título personal con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, y que no hayan sido expresamente reconocidas o respetadas en el mismo, se entienden expresamente derogadas, y compensadas con el conjunto de condiciones que, con espíritu de solidaridad, aquí se han pactado. En este sentido se reconocen como una condición más beneficiosa para los trabajadores que actualmente venían disfrutando de la misma, y solo para ellos, tres (3) días adicionales de vacaciones por días de asuntos propios. Para la elección de estos días se atenderá al actual sistema de número máximo de personas que pueden coincidir en el disfrute de estos días, pudiendo superarlo siempre y cuando se trata de una urgencia médica o similar.

### ANEXO I - TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL 2020		
<b>GRUPO 1: PERSONAL DE FÁBRICA:</b>	<b>Salario base</b>	<b>SBA</b>
·NIVEL SALARIAL 1: RESPONSABLE/ JEFE DE SECCIÓN/ADJUNTO	1.214,29 €	17.000,06 €
·NIVEL SALARIAL 2: ENCARGADO	1.114,29 €	15.600,06 €
·NIVEL SALARIAL 3: OFICIAL/MAQUINISTA	1.016,78 €	14.234,92 €
·NIVEL SALARIAL 4: ESPECIALISTA/PEON/AYUDANTE DE OFICIAL/ ALIMENTADOR/MANIPULADOR	950,00 €	13.300,00 €
<b>GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:</b>		
·NIVEL SALARIAL 1: RESPONSABLE/ JEFE DE SECCIÓN	1.214,29 €	17.000,06 €
·NIVEL SALARIAL 2: ADJUNTO/ ENCARGADO	1.114,29 €	15.600,06 €
·NIVEL SALARIAL 3: OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.016,78 €	14.234,92 €
·NIVEL SALARIAL 4: AUXILIAR ADMINISTRATIVO	950,00 €	13.300,00 €
<b>GRUPO 3: PERSONAL COMERCIAL/CONDUCTORES</b>		
·NIVEL SALARIAL 3: COMERCIAL	1.016,78 €	14.234,92 €
·NIVEL SALARIAL 4: CONDUCTOR	950,00 €	13.300,00 €

N.º I.-2210