

# 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

##### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Quimifarma 2007, S.L.", con nº de convenio colectivo 45100712012022, suscrito por la parte empresarial por cinco representantes de la empresa y por la parte social por cuatro representantes de los trabajadores de la misma, presentado definitivamente ante este Organismo el día 13/07/2022 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" del 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 de 2013, ("DOCM" del 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:

1º.- 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.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUIMIFARMA 2007 S.L.

##### PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por parte de los representantes legales de la empresa QUIMIFARMA 2007 y la representación legal de las personas trabajadoras.

##### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

##### Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo se aplica a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios para la empresa "QUIMIFARMA 2007".

##### Artículo 2.- VIGENCIA.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma por las partes interesadas, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P; excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, y se extenderá del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024. Las nuevas condiciones económicas se retrotraerán a fecha de 1 de enero del 2021, con el correspondiente abono de atrasos hasta la fecha de actualización.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuando no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido.

**Artículo 4.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 5.- GARANTÍAS PERSONALES.**

La Empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual, colectiva o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.****Artículos 6.- PRINCIPIOS GENERALES.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección, el Comité de Empresa deberá ser informado previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

**Artículo 7.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES.**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del horario de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

• Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectarán a las materias referidas anteriormente, la persona trabajadora que resultase perjudicado/a, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

**CAPÍTULO III. CONTRATACIONES.****Artículo 8.- PRINCIPIOS GENERALES.**

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, el comité de Empresa tendrá los siguientes derechos:

- Ser informados/as, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.
- Ser informados/as previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con el comité de empresa.
- Ser informados/as previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

**Artículo 9.- PERIODO DE PRUEBA.**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.



El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo, en la contratación indefinida:

Director/a de área	6 meses.
Responsable de área	6 meses.
Técnicos/as	6 meses.
Jefe/a de equipo	2 meses
Oficial	2 meses.
Especialista	2 mes.
Auxiliar	2 mes.

Para contratos temporales de duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 1 mes.

#### **Artículo 10.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

La contratación podrá concertarse con carácter indefinido o temporal conforme a la legislación laboral vigente. Siendo prioritariamente, de carácter indefinido.

##### **CONTRATOS FORMATIVOS**

1.- FORMACION EN ALTERNANCIA: Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Requisitos de este tipo de contrato: La duración será mínimo de 3 meses y máximo 2 años, continuados o no. La retribución será en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el segundo año, sobre el salario correspondiente al según la categoría profesional correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación, no siendo en ningún caso inferior al SMI

##### **2.- CONTRATO PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL:**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios conforme a la legislación laboral vigente, y atender a los siguientes requisitos:

La duración será de un mínimo de 6 meses y máximo de 1 año, con un periodo de prueba máximo de 1 mes. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 75% durante el año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora de la misma categoría profesional. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Quimifarma elaborará un plan formativo individual en el que se especificara el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato, no siendo en ningún caso inferior al SMI

#### **Artículo 11.- CESES.**

a) FINIQUITOS: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese a la persona trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

b) BAJAS VOLUNTARIAS: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con 1 mes de preaviso, para aquellas personas trabajadoras con categoría de director/a de área, responsable de área, técnico/as y jefes/as de equipo y de 15 días para el resto.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todas las personas trabajadoras.

c) DESPIDOS OBJETIVOS: cuando la dirección de Quimifarma considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, a la vez que de la persona trabajadora afectada, pudiendo realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como, emitir el informe que corresponda.

d) JUBILACIÓN ANTICIPADA: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

### **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

#### **Artículo 12. PRINCIPIOS GENERALES.**

El personal sujeto a este convenio se clasificará en las siguientes áreas funcionales, pudiendo estar algún nivel sin cubrir si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere

#### **Artículo 13.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.**

Las personas trabajadoras se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:



1. PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO: Personal técnico que con titulación o sin ella, realizan trabajos que exigen una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Los niveles profesionales de este grupo serían los siguientes

a. Director/a de área: Personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de las más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

b. Responsable de área: Personas que bajo las directrices de la dirección realizan y programan actividades técnicas y administrativas relacionadas con los procesos bajo su responsabilidad, pudiendo realizarse en coordinación con otras personas que intervengan los mismos. Analizan y detectan puntos de mejora y acciones a desarrollar en los procesos en los cuales se lleva a cabo su actividad.

c. Técnicos/as: Puesto que, bajo las directrices de la Dirección o Responsable de área, realizan de manera autónoma y con un alto grado de iniciativa, las actividades técnicas de cierta complejidad ligadas a los procesos del departamento al que pertenece.

d. Oficial 1ª Administrativo/Mantenimiento: Personas que, bajo las directrices del superior jerárquico, con total conocimiento de su profesión, realizan trabajos con iniciativa y razonamiento relativos a su área de trabajo, sujetas a normas, prácticas y especificaciones de un proceso administrativo/técnico completo contando con la visión global del mismo y el apoyo de las personas de inferior nivel profesional.

e. Oficial 2ª Administrativo/Mantenimiento: Personas que, con conocimientos suficientes de su profesión y bajo la supervisión de su superior jerárquico y Oficial de 1ª, colabora con estos en las funciones administrativas/técnicas para el correcto funcionamiento del servicio.

f. Auxiliar Administrativo/Mantenimiento: Personas que, bajo las directrices del superior jerárquico, y con supervisión sobre el proceso de trabajo, realizan tareas administrativas o técnicas, con el conocimiento y la aplicación de procedimientos propios del puesto de trabajo.

2. PERSONAL DE PRODUCCIÓN: Las personas trabajadoras que, con la formación necesaria, realizan trabajos típicos de su especialidad sean estos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su nivel. Los niveles profesionales de este grupo serían los siguientes:

a. Jefe/a de Equipo: Personas que organizan las tareas a realizar en el área de su responsabilidad, teniendo en cuenta la planificación definida y realizan un análisis, seguimiento y control de los resultados. Informan al responsable de la marcha general de su actividad y las incidencias. Coordina las actividades del personal de su equipo.

b. Oficial de Producción: Personas que, bajo las directrices del jefe de Equipo, realizan actividades similares y muy procedimentales para las cuales se requieren habilidades adquiridas a través de la experiencia en el trabajo o una formación específica y conocimiento en el manejo de la maquinaria necesaria para la realización de su trabajo.

c. Especialista de Producción: Personas que realizan tareas operativas repetitivas, vinculadas al manejo de datos y maquinaria de complejidad media en la zona de fábrica donde desempeñan su trabajo, teniendo una supervisión cercana sobre el proceso de trabajo.

d. Auxiliar de Producción: Personas que realizan con destreza y rapidez, trabajos concretos y determinados que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo, pudiendo utilizar maquinaria de manejo sencilla y los cuales están sujetos a supervisión constante.

e. Auxiliar de Apoyo Producción: Personas que realizan trabajos concretos y determinados que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo, sin experiencia en la Empresa, pudiendo utilizar maquinaria de manejo sencilla y los cuales están sujetos a supervisión constante. Con un año de antigüedad automáticamente se pasará a la categoría de Auxiliar de Producción.

## CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO.

### Artículo 14.- JORNADA.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán durante la vigencia de este, una jornada laboral máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo para el año 2021, de 1.776 horas de trabajo efectivo para el año 2022, de 1.768 horas de trabajo efectivo para el año 2023 y de 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 2024 que serán distribuidas en los Calendarios Laborales.

### Artículo 15.- CALENDARIO LABORAL.

La empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá en el mes de Diciembre el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario, se publicará en los tablones de anuncios y se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Jornada laboral tipo de 8 horas diarias.
- Jornadas especiales máximas de 9 horas y mínimas de 6 horas.
- Periodos vacacionales.
- Señalización de las Fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados Festivos).
- Especificación de los descansos entre jornadas.
- Especificación de jornadas especiales donde proceda.
- Especificación de horarios flexibles donde proceda.

**Artículo 16.- VACACIONES.**

Las vacaciones serán fijadas en el calendario laboral. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones 25 días laborables para jornadas de trabajo de cinco días semanales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa y serán fijadas en el calendario laboral anual.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5, y 7 del artículo 48 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.

**Artículo 17.- TRABAJO NOCTURNO.**

Será el período horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00, dichas horas serán abonadas con el importe establecido en el artículo 23.a del presente Convenio; salvo que el salario de la persona trabajadora se hubiera establecido atendiendo al carácter nocturno de su actividad laboral, no pudiendo en este caso ser inferior al resultante de aplicar lo previsto en el anexo I del presente Convenio.

**Artículo 18.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS.****1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Cinco días laborables o siete naturales si hay un desplazamiento superior a 100 km, por fallecimiento de cónyuge o hijos/as.

b) Dos días laborables en caso de hospitalización, intervención quirúrgica sin ingreso pero que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta 2º grado. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio de más de 100 km el plazo será de 4 días laborables.

c) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos y trámites legales, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia o especialista, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Un día por cambio de domicilio de la persona trabajadora.

g) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres, siendo este el día de la boda.

h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudios en un centro oficial.

i) Las personas trabajadoras con un permiso para el cuidado del lactante previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el periodo que de mutuo acuerdo se establezca. La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada prevista en este capítulo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria. En el supuesto de acumulación del tiempo de lactancia, la persona trabajadora tendrá derecho a un número de días que se determine según el cómputo de horas que acumule, y que será como mínimo de trece días laborables. este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores.

j) 10 horas anuales acudir a consulta médica con hijos menores de edad o discapacitados y familiares dependientes de primer grado. En el caso que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos.

k) Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos de los acuerdos entre la empresa y los representantes 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 éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Los permisos enumerados en los apartados a), b) y g) en los casos que procedan se concederán a las personas trabajadoras, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.



La persona trabajadora deberá presentar siempre justificantes acreditativos del motivo alegado.

## 2.- EXCEDENCIAS.

Se solicitarán con 15 días de antelación, pudiendo ser voluntarias o forzosas.

### 1. Voluntaria:

Según la normativa vigente, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Se solicitará por escrito, con el compromiso que durante el periodo que dure la excedencia, la persona trabajadora no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que le ha concedido la excedencia, ni por cuenta propia ni ajena. El incumplimiento de este compromiso será la causa de extinción de la relación laboral, con la pérdida del derecho obtenido.

La persona trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, la solicitud se realizara en los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario que renuncia a su relación laboral.

### 2. Forzosa:

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

a. Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general. Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa el personal que, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales designadas por un responsable de ámbito provincial o superior.

c. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales, la persona trabajadora deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

d. En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren, hasta que el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo no tendrá derecho ni a percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

### 3. Cuidado de familiares:

En cumplimiento de la normativa vigente, todo el personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al 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. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### 4. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento:

La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento prevista en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores se regirá por lo previsto en el artículo 48 del mismo cuerpo legal y demás normativa de aplicación.

### 5. Permiso para cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o 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 aquélla, 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 menor cumpla los 23 años. La persona trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

6. Reducción de jornada por guarda legal o persona discapacitada:

A tenor de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

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

3.-LICENCIA SIN SUELDO.

Todas las personas trabajadoras, con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan una licencia sin sueldo, de un mínimo de 15 días y un máximo de 30 días al año, por motivos de salud de familiares hasta 2º grado, para atender asuntos relacionados con la adopción y por la realización de estudios oficiales. Para poder acceder a la suspensión, ésta deberá solicitarse con quince días de antelación, pudiendo disfrutarse del permiso una vez al año.

#### **Artículo 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para las personas trabajadoras.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con la limitación, según la normativa laboral vigente, de 80 al año, que serán retribuidas o compensadas con descanso a razón de 1,25% las realizadas en horario de 07 a 23 horas, 1,50% las realizadas en sábado y 1,75% las realizadas en festivos. Si se compensan con descansos, será dentro de los 4 meses siguientes a su realización, de común acuerdo por la empresa y la persona trabajadora interesada.

### **CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES.**

#### **Artículo 20.- DEFINICIÓN.**

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio a percibir por el personal afectado por el mismo quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

El/La empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna de razón de sexo, edad o nacionalidad.

#### **Artículo 21. -SALARIO GARANTIZADO.**

El salario base será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este Convenio.

#### **Artículo 22.- COMPLEMENTOS PERSONALES.**

Se consolidarán todos los conceptos que existieran antes de la firma de este convenio y estén por encima del salario base, estableciendo un plus personal con dicha cantidad, siendo revalorizable con la subida que se pacte y no absorbible ni consolidable.

#### **Artículo 23.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**

a) Nocturnidad:

Para aquellas personas trabajadoras que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 23 h y las 07 h percibirán un plus por importe del 25% sobre el salario base.

El mencionado plus de nocturnidad se recibirá por el número de horas trabajadas sino se superan las cuatro horas o por la totalidad de la jornada si se superan las cuatro horas.

#### **Artículo 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, prorrateadas en las nóminas mensuales, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de salario base y complemento personal.

**Artículo 25.- INCREMENTO SALARIAL.**

Para el año 2022, se incrementan las tablas salariales del año 2021 en un 2%. Para el año 2023, los salarios del 2022 se incrementarán en un 2%.

Para el año 2024, se incrementarán los salarios de 2023 en un 1,5% Las tablas salariales de 2021 figuran en el anexo 1.

**Artículo 26.- REVISIÓN SALARIAL.**

Para los años 2022, 2023 y 2024 no se pacta cláusula de revisión salarial.

**Artículo 27.- FORMAS DE PAGO.**

El pago se realizará mediante transferencia bancaria, el último día del mes.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa

**CAPÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES.****Artículo 28.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y/O ACCIDENTE LABORAL.**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará a las personas trabajadoras que se encuentre en esta situación con el 100% del salario del mes anterior a la baja.

**Artículo 29. PREMIO A LA JUBILACIÓN.**

A toda persona trabajadora que se jubile se le abonará una gratificación en las cuantías siguientes:

Con 15 años de antigüedad: 30 días de salario Base Convenio.

Con 20 años de antigüedad en adelante: 60 días de salario Base Convenio.

**Artículo 30. SEGURO DE ACCIDENTES.**

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todas las personas trabajadoras que garantice 25.000 euros, de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento. Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio

**Artículo 31.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La empresa fomentará la formación profesional y continua de las personas trabajadoras.

El Comité de Empresa será informado de los planes de formación anuales que elabora la Empresa. Dentro del plan de formación elaborado por la empresa, la formación específica indispensable para la realización de las funciones del puesto de trabajo será retribuida realizándose dentro del cómputo anual de la jornada.

La formación necesaria para mantener la cualificación profesional podrá realizarse a través de formación e-learning, considerado como retribuido el 25% de la duración de la formación.

La formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

**CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.****Artículo 32.- PRINCIPIOS GENERALES.**

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.

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.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

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 o muy graves será notificada a un/una representante del Comité de Empresa.

**Artículo 33.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

1.- SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) 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.



e) No comunicar los partes de baja, confirmación o alta de incapacidad temporal, en los 3 días hábiles siguientes en el caso de baja o confirmación y 1 día en el caso de alta.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) La embriaguez, toxicomanía o somnolencia no habitual en el trabajo.

i) Leer durante el horario de trabajo cualquier publicación ajena a la actividad.

j) Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios y/o salas de trabajo.

k) La utilización de prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

l) La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.

m) Perdida o mal uso "por descuido" que cause desperfectos en herramientas, maquinaria y/o aparatos.

n) No asistir a la formación obligatoria establecida en el artículo 31 del presente convenio.

2.- SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS GRAVES:

a) hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta noventa La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) 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, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, maquinaria, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) 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 la de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

k) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo de carácter puntual y no grave. Cuando estos comportamientos se produzcan de manera reiterada o revistan acusada gravedad (ya sea por la naturaleza de la ofensa o por el contexto en el que se produce la misma) podrán ser constitutivas de falta muy grave.

m) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en el centro de trabajo.

n) La embriaguez, toxicomanía o somnolencia no habitual en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la empresa, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez, toxicomanía o somnolencia no habitual en el trabajo, si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.



j) El acoso sexual y por razón de sexo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual de la persona trabajadora y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### **Artículo 34.- SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a sesenta, y despido disciplinario.

#### **Artículo 35.- PRESCRIPCIÓN.**

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

#### **Artículo 36. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

1) Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones.

2) La empresa comunicará al Comité de Empresa, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras.

3) La notificación de las faltas se realizará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal. Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y, sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4) En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a algún miembro del Comité, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a. La empresa notificará a la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargo en el que se contengan los hechos en que se base el expediente.

b. En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario/a y un instructor/a imparciales.

c. El Instructor/a dará traslado de este escrito al interesado/a para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en el plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d. Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se base.

### **CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 37.- PRINCIPIOS GENERALES**

La ley 31/1.995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

**Artículo 38.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.****a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico se concreta en la empresa, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras.

**b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.**

La acción preventiva en la empresa se planificará a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, la empresa realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

**c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.**

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

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

**d) DERECHO DE INFORMACIÓN.**

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de las personas trabajadoras de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos

- Las medidas de emergencia y evacuación.

- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto las personas trabajadoras tendrán derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

**e) DERECHO A LA FORMACIÓN.**

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

**f) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

**g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.**

Los/as delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de las personas trabajadoras e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con las personas trabajadoras durante la jornada.

- Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas a la empresa. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

**h) ROPA DE TRABAJO.**

La empresa facilitará a las personas trabajadoras, las prendas de trabajo reglamentarias y equipos de protección individual necesarios, para el desempeño de su trabajo, con el control por parte de la empresa de su uso y entrega.



Los/as trabajadores/as deberán utilizar y conservar con todo esmero dichas prendas, que recibirán en calidad de depósito, y que devolverán en caso de cesar en la empresa.

i) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

j) BOTIQUIN.

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento de los botiquines.

### **Artículo 39. DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

Corresponde a cada persona trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por la empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.
- El incumplimiento por las personas trabajadoras de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 40.- RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras, respetando en todo caso la intimidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de los datos.

## **CAPÍTULO X. COMISION PARITARIA y DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 41.- COMISIÓN PARITARIA.**

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La comisión Paritaria estará integrada por 3 representantes del Comité de empresa y 3 representantes de la dirección de la empresa signatarias del mismo quienes designarán entre si dos secretarios/as; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente Convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la comisión paritaria Son:

Por la empresa:

- Lidia Diana Hidalgo Paredes.
- Rocío Rafael de la Rosa.
- Eva María Esquinas Trenas.

Por el comité de empresa:

- María Rodríguez Paz.
- Gema López Díaz-Cano.
- Margaret Tarean Tabita.

C) FUNCIONES

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo conforme al procedimiento establecido en el artículo 39 del presente convenio.
- Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.



Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

**D) SEDE DE LA COMISIÓN**

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en los locales de la empresa Quimifarma.

Las partes, previa comunicación a la misma, podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

**E) PROCEDIMIENTO**

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla la Mancha.

**Artículo 42.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla- La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

**Artículo 43. DERECHOS SINDICALES.**

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición adicional primera.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Disposición adicional segunda.**

**Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo**

La empresa QUIMIFARMA 2007 y la representación de las personas trabajadoras, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de personas trabajadoras que, menoscaban la dignidad personal o ejerzan una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

La dirección de la empresa definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y/o en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 15 días naturales desde que la persona trabajadora tome conciencia, a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada.

**Disposición adicional tercera.**

De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, expresan su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general. El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.



Medidas de igualdad.

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras. Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Áreas de actuación. Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En las ofertas de empleo y procesos selectivos en la empresa, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación:

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que la empresa oferte. Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

### **ANEXO 1**

#### **TABLA SALARIAL QUIMIFARMA 2007 S.L.**

##### **AÑO 2021**

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	PLUS NOCTURNO	HORA EXTRA	HORA EXTRA SABADO	HORA EXTRA-FESTIVO
DIRECTOR/A	26.000,00	2.166,67	464,29	18,22	21,86	25,50
RESPONSABLE AREA	23.000,00	1.916,67	410,71	16,12	19,34	22,56
TECNICO/A	22.000,00	1.833,33	392,86	15,41	18,50	21,58
JEFE/A DE EQUIPO	19.000,00	1.583,33	339,29	13,31	15,98	18,64
OFICIAL 1º ADMI./MANT.	17.000,00	1.416,67	303,57	11,91	14,29	16,68
OFICIAL 2º ADMI./MANT.	15.700,00	1.308,33	303,57	11,00	13,20	15,40
OFICIAL DE PRODUCCION	17.000,00	1.416,67	303,57	11,91	14,29	16,68
ESPECIALISTA	15.700,00	1.308,33	280,36	11,00	13,20	15,40
AUXILIAR	14.700,00	1.225,00	262,50	10,30	12,36	14,42
AUXILIAR DE APOYO	13.600,00	1.133,33	242,86	9,53	11,43	13,34

**TABLA SALARIAL QUIMIFARMA 2007 S.L.****AÑO 2022**

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	PLUS NOCTURNO	HORA EXTRA	HORA EXTRA SABADO	HORA EXTRA-FESTIVO
DIRECTOR/A	26.520,00	2.210,00	473,57	18,67	22,40	26,13
RESPONSABLE AREA	23.460,00	1.955,00	418,93	16,51	19,81	23,12
TECNICO/A	22.440,00	1.870,00	400,71	15,79	18,95	22,11
JEFE/A DE EQUIPO	19.380,00	1.615,00	346,07	13,64	16,37	19,10
OFICIAL 1º ADMI./MANT.	17.340,00	1.445,00	309,64	12,20	14,65	17,09
OFICIAL 2º ADMI./MANT.	16.014,00	1.334,50	309,64	11,27	13,53	15,78
OFICIAL DE PRODUCCION	17.340,00	1.445,00	309,64	12,20	14,65	17,09
ESPECIALISTA	16.014,00	1.334,50	285,96	11,27	13,53	15,78
AUXILIAR	14.994,00	1.249,50	267,75	10,55	12,66	14,77
AUXILIAR DE APOYO	13.872,00	1.156,00	247,71	9,76	11,72	13,67

**TABLA SALARIAL QUIMIFARMA 2007 S.L.****AÑO 2023**

CATEGORIA	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	PLUS NOCTURNO	HORA EXTRA	HORA EXTRA SABADO	HORA EXTRA-FESTIVO
DIRECTOR/A	27.050,40	2.254,20	483,04	19,13	22,95	26,78
RESPONSABLE AREA	23.929,20	1.994,10	427,31	16,92	20,30	23,69
TECNICO/A	22.888,80	1.907,40	408,73	16,18	19,42	22,66
JEFE/A DE EQUIPO	19.767,60	1.647,30	352,99	13,98	16,77	19,57
OFICIAL 1º ADMI./MANT.	17.686,801	473,90	315,84	12,50	15,01	17,51
OFICIAL 2º ADMI./MANT.	16.334,281	361,19	315,84	11,55	13,86	16,17
OFICIAL DE PRODUCCION	17.686,801	473,90	315,84	12,50	15,01	17,51
ESPECIALISTA	16.334,28	1.361,19	291,68	11,55	13,86	16,17
AUXILIAR	15.293,88	1.274,49	273,11	10,81	12,98	15,14
AUXILIAR DE APOYO	14.149,56	1.179,13	252,67	10,00	12,00	14,01

**TABLA SALARIAL QUIMIFARMA 2007 S.L.****AÑO 2024**

CATEGORIA	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	PLUS NOCTURNO	HORA EXTRA	HORA EXTRA SABADO	HORA EXTRA-FESTIVO
DIRECTOR/A	27.456,15	2.288,01	490,29	19,50	23,40	27,30
RESPONSABLE AREA	24.288,13	2.024,01	433,72	17,25	20,70	24,15
TECNICO/A	23.232,13	1.936,01	414,86	16,50	19,80	23,10
JEFE/A DE EQUIPO	20.064,11	1.672,01	358,29	14,25	17,10	19,95
OFICIAL 1º ADMI./MANT.	17.952,10	1.496,01	320,57	12,75	15,30	17,85
OFICIAL 2º ADMI./MANT.	16.579,29	1.381,61	320,57	11,78	14,13	16,49
OFICIAL DE PRODUCCION	17.952,10	1.496,01	320,57	12,75	15,30	17,85
ESPECIALISTA	16.579,29	1.381,61	296,06	11,78	14,13	16,49
AUXILIAR	15.523,28	1.293,61	277,20	11,03	13,23	15,44
AUXILIAR DE APOYO	14.361,80	1.196,82	256,46	10,20	12,24	14,28

Toledo 1 de agosto de 2022.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-3942