



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 31 de julio de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo provincial de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería (C.C. 09000255011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo provincial de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería suscrito el día 20 de julio de 2018, entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y los representantes de los empresarios, pertenecientes al grupo de empresarios dedicados al envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería integrados en FAE, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 31 de julio de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE «ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA»

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes: El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores, pertenecientes a Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y los representantes de los empresarios, pertenecientes al grupo de empresarios dedicados al «Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería», integrado en FAE.

Artículo 2.º – Ámbito funcional: Los preceptos de este Convenio Colectivo sindical de trabajo obligan a las empresas cuya actividad sea la de «Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería», recogida en el laudo arbitral de ámbito estatal sobre sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las Industrias de Alimentación (resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 1996; BOE del 4 de junio).

Artículo 3.º – Ámbito territorial: El presente Convenio obliga a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.º del presente Convenio, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º – Ámbito personal: Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que, durante su vigencia, trabaje bajo la dependencia de las empresas referidas. No existirá discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Artículo 5.º – Ámbito temporal: El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2021. Comprendiendo por tanto un periodo de cuatro años. Dicho Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del mismo.

SECCIÓN 2.ª – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º – Compensación: Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran, y absorbibles por las que pudieran establecerse por disposición legal.

Artículo 7.º – Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados con anterioridad al Convenio, superan el nivel de estos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualesquiera otras actualmente existentes concedidas por las empresas.

Artículo 8.º – Garantía «ad personam»: Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».



Artículo 9.º – Comisión Paritaria: Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de Empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 10.º – La Comisión Paritaria a que alude el artículo anterior estará integrada al menos por un representante de los trabajadores/as y otro de los empresarios y empresarias elegidos entre las partes miembros de la Comisión Negociadora que hayan firmado el presente Convenio.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 11.º – Salarios:

Apartado 1.º – Disposiciones generales.

Las empresas garantizarán el percibir igual salario en igual función sin diferencia por razón de sexo.

Las trabajadoras y trabajadores que lleven 5 años al servicio de la empresa pasarán a la categoría de Oficial de Segunda.

Apartado 2.º – Salarios.

a) Para el año 2018 se abonarán a los trabajadores/as los salarios que figuran en el Anexo.

b) Para los años 2019, 2020 y 2021 se acuerda incrementar los salarios en el 1,75%, cada uno de los años. Estos incrementos se realizarán sobre los salarios actualizados, si procediese conforme el apartado siguiente.

c) Actualización de salarios: para cada uno de los años de vigencia, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a final de cada año natural un incremento superior al 1,75%, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 0,55%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 2,3%. Para llevarlo a cabo



se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.

d) El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2018 podrán abonarse hasta el 30 de septiembre de 2018.

Artículo 12.º – Incentivos: Las empresas que quieran introducir un sistema de incentivos a la producción podrán hacerlo basándose en los criterios acordados por la Comisión Paritaria de este Convenio.

A estos efectos, y a petición de las empresas, la Comisión Paritaria del Convenio tratará de llegar a un acuerdo sobre lo que se considera «rendimiento normal» y una vez fijado dicho rendimiento normal, se establecerá un baremo de primas.

Artículo 13.º – Gratificaciones extraordinarias: El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de su salario base más antigüedad, que se harán efectivas, una en el mes de julio antes del día 30 como paga de verano y otra en Navidad, antes del día 24 de diciembre. Estas dos gratificaciones podrán ser prorrateadas de acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 14.º – Paga de beneficios: Las empresas abonarán a su personal como paga de beneficios una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad, que se abonará en el mes de marzo, antes del día 15. Esta paga podrá ser prorrateada de acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 15.º – Complementos de antigüedad: Desde el 1 de enero de 2008 el complemento de antigüedad queda establecido en trienios del 3% del salario base de cada categoría profesional, incluido el período de aprendizaje.

Independientemente del porcentaje de antigüedad a aplicar, el tope máximo de trienios a percibir por trabajador/a es de diez trienios.

No obstante, se mantiene el porcentaje que cada trabajador/a tuviese reconocido a 31 de diciembre de 2007 en concepto de antigüedad.

Artículo 16.º – Prendas de trabajo: Cuando la trabajadora o el trabajador se incorpore a la empresa recibirá dos prendas de trabajo, de manera que siempre haya dos juegos, debiéndose reponer dichas prendas siempre que sea necesario. La empresa proporcionará asimismo a las trabajadoras y trabajadores pañuelo y calzado adecuado, y prenda de abrigo para quien dentro del cometido de su trabajo salga a la calle a realizarlo, estando los mismos obligados a su uso durante las horas de trabajo.

CAPÍTULO III. – JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 17.º – Vacaciones: El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Las vacaciones comenzarán en lunes o en el primer día laborable, salvo acuerdo entre las partes.



Al producirse baja en la empresa de un/a trabajador/a con más de 20 años de servicio en la misma por jubilación o invalidez, tendrá derecho a 1 mes de vacaciones, respetándose periodos superiores que por este concepto se vengán concediendo por las empresas.

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 derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural 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.

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.

Artículo 18.º – Jornada laboral: Para cada año natural de vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Sin variar dicha jornada, el personal tendrá derecho a disfrutar un día de asuntos propios recuperable anual. Para su disfrute se estará al acuerdo entre empresa y trabajador/a atendiendo la actividad productiva de la empresa.

Las empresas podrán acordar con su plantilla la implantación de la jornada intensiva.

Artículo 19.º – Permisos retribuidos: La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. El/la trabajador/a podrá, de acuerdo con la empresa, acumular parcial o totalmente estos días de licencia matrimonial a sus vacaciones. En caso de que la empresa cierre por vacaciones esta acumulación se hará en dicho período de cierre. En este caso, la empresa ha de avisar con suficiente antelación de su periodo de cierre.

b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario serán dos días y cuatro si es necesario hacer desplazamiento.

Se establece la posibilidad de coger el permiso retribuido en caso de enfermedad grave de pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, mientras dure la causa que motiva la petición de permiso.



- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, tanto el padre como la madre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumular la reducción en una hora diaria en jornadas completas, contabilizando una hora por cada día laborable en el calendario anual de la empresa, tras el periodo de suspensión de su contrato por maternidad/paternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Los demás casos de licencias retribuidas se regirán por lo establecido en la Legislación vigente del momento.

CAPÍTULO IV. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 20.º – Accidente y enfermedad: En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la empresa, el personal percibirá desde el primer día del accidente el 100% de su retribución.

A partir del 1 de julio de 2018 también tendrá la protección establecida anteriormente el accidente in itinere y la enfermedad profesional.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, las trabajadoras y trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones a partir del 10.º día de su enfermedad.

Ante casos justificados de capacidad laboral disminuida como consecuencia de convalecencia o embarazo de la mujer, y siempre que la situación lo aconseje, la persona afectada podrá desarrollar un trabajo conforme a su situación, pudiéndosele cambiar transitoriamente de puesto de trabajo y manteniéndosele la misma retribución.

Artículo 21.º – Contrato de relevo: Según el acuerdo de Convenio celebrado en 2011, antes de la edad de 65 años, y a partir de los 60 años, los trabajadores podrán jubilarse por mutuo acuerdo, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establecía la legislación vigente entonces en este tipo de contratación.



El trabajador que cumpla 64 años podrá jubilarse, previo acuerdo con la empresa afectada, comprometiéndose esta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla 65 años.

Artículo 22.º – Descuelgue Convenio: Para la inaplicación de condiciones de este Convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del acuerdo interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 23.º – Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por ello si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara íntegramente el presente Convenio, la Comisión Negociadora lo considerará en su totalidad, salvo que se tratase de meras correcciones.

Artículo 24.º – Régimen supletorio: A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación el laudo arbitral de ámbito estatal sobre sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación (resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 1996; BOE del 4 de junio).

Artículo 25.º – Ley de Igualdad: De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

CAPÍTULO V. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.º – Principios de ordenación: En materia de régimen disciplinario se tendrá en cuenta:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.



Artículo 27.º – Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase 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) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.



h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) 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.

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

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

p) El empleo esporádico de equipos informáticos, teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

q) El uso reiterado del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período 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 o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

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 secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento suyo o de otros trabajadores.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) 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, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 28.º – Sanciones:

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

* * *



ANEXO

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES,
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA*Tabla salarial año 2018*

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	37,36	16.998,80
Diplomado/a o Grado	35,16	15.997,80
Oficial Administrativo/a de 1ª	32,77	14.910,35
Viajante	32,77	14.910,35
Oficial Administrativo/a de 2ª	31,77	14.455,35
Auxiliar Administrativo/a	30,62	13.932,10
Aprendiz	26,44	12.030,20
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	32,77	14.910,35
Oficial de Segunda	30,62	13.932,10
Encargado/a de Almacén	30,62	13.932,10
Ayudante	29,51	13.427,05
Aprendiz	26,44	12.030,20