



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 4 de julio de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos. (C.C. 09000255011981).

Visto el texto del convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos, suscrito el 14 de junio de 2023, entre los representantes de las personas trabajadoras, pertenecientes a Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT); y los representantes de las empresas, pertenecientes al grupo de empresas dedicadas al envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería, integrado en FAE, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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 de 12/06/2010) y Real Decreto 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, 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 la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 4 de julio de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



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 las personas trabajadoras, pertenecientes a Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT); y los representantes de las empresas, pertenecientes al grupo de empresas dedicadas 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 de 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, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º – Ámbito personal: las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad de las personas trabajadoras 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.º de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026. Comprendiendo por tanto un periodo de cinco 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, solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados con anterioridad al convenio, superan el nivel de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualquiera 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 las personas trabajadoras y otro de las empresas, elegidos entre las partes miembro 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 personas trabajadoras que lleven 5 años al servicio de la empresa pasarán a la categoría de oficial de segunda.

Apartado 2.º – Salarios.

a) Para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, se abonará a las personas trabajadoras los salarios que figuran en los anexos I, II, III, IV y V, respectivamente. Que equivalen a un aumento del 6% para 2023, el 3% para 2024, del 3% para 2025 y del 3% para 2026, o, en su caso, el SMI correspondiente.

b) Actualización de salarios: en el caso de que la suma de los Índices de Precios al Consumo (IPC), establecidos por el INE cada año, registrará a final de los cinco años de vigencia del convenio (2022-2026) un incremento superior al 17%, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales, en el exceso sobre la indicada cifra, y hasta el límite máximo de otro 5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo en los cinco años, en caso de que se produjera, del 22%. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 2022. Tal actualización no se abonará como tal, y por tanto no



dará lugar a atrasos, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año 2027.

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 junio, 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 persona trabajadora.

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 persona trabajadora.

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 la persona trabajadora es de diez trienios.

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

Artículo 16.º – Prendas de trabajo: cuando la persona trabajadora 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 personas trabajadoras, 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 una persona trabajadora con más de 20 años de servicio en la misma por jubilación o invalidez, tendrá derecho a un 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 los años 2022, 2023, 2024 y 2025 la jornada laboral será de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el año 2026 la jornada laboral será de 1.768 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 persona trabajadora atendiendo la actividad productiva de la empresa.

Desde el año 2023, el personal dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan: un día de libre disposición a elegir por la persona trabajadora, no recuperable. En todos los casos, el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla en puesto similar o sección. Ese 10% se adaptará de forma que, si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50% del personal perteneciente al mismo departamento y turno. La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por la persona trabajadora a la dirección de la empresa con al menos 10 días naturales de anticipación.

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

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. La persona trabajadora 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 enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora



necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 70 km por sentido desde su centro de trabajo, 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 superior a 70 km por sentido desde su centro de trabajo.

Se establece la posibilidad de coger el permiso retribuido en caso de enfermedad grave de pariente hasta 2º 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 personas trabajadoras 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, tras el periodo de suspensión de su contrato por nacimiento tal y como refleja el del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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 cien por cien de su retribución.

También tendrá la protección establecida anteriormente el accidente in itinere y la enfermedad profesional.



En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán el cien por cien de sus retribuciones a partir del 10º 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 – Jubilación parcial: las personas trabajadoras podrán jubilarse por mutuo acuerdo, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Según normativa vigente, la persona trabajadora que cumpla 64 años podrá jubilarse, previo acuerdo con la empresa afectada, comprometiéndose ésta 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 tratasen 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 50 personas trabajadoras 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 de 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 las personas trabajadoras y las empresas.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y 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.

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

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

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

Artículo 27.º – 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 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 acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos 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 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 periodo 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 otra persona trabajadora, 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 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 otras personas trabajadoras.

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 persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VI. – CONTRATACIÓN

Artículo 29.º – Contrato por circunstancias de la producción: la duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta un año.

Artículo 30.º – Contrato formativo: la retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, contemplada en el artículo 11.3.i) del Estatuto de los Trabajadores, será del 80% de la categoría profesional correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Se abonará, en el mes siguiente a publicarse este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, por una y única vez, y, por tanto, no consolidable, a la persona trabajadora que continuando de alta a fecha 1 de enero de 2023, la cuantía de 250 euros. Dicha cuantía se abonará proporcionalmente al periodo y porcentaje de jornada en alta durante el año 2022.

Segunda. – La gratificación extraordinaria de verano de 2023 podrá abonarse antes del 30 de julio.

Tercera. – A partir del 1-1-2023 se elimina del convenio la categoría de aprendiz, pasando todas aquellas personas trabajadoras en esta categoría a la categoría de auxiliar administrativo/a (para el caso de Grupo Administrativo) y de ayudante (para el caso de Grupo Producción).

Cuarta. – Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguna persona trabajadora, que incluye todas las retribuciones obligatorias a las que se refiere el capítulo II de este convenio, quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual, adaptando para ello la empresa las retribuciones diarias o demás conceptos retributivos. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la Comisión Negociadora o Paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.

Quinta. – Se tendrán en cuenta los porcentajes de incremento de los salarios mínimos interprofesionales en los años de vigencia de este convenio a la hora de adaptar la cláusula de actualización de salarios, que se establece en el artículo 11.º 2.º b) de este convenio, a las categorías profesionales que corresponda.



Sexta. – El progenitor distinto de la madre biológica que no se acoja a la suspensión por nacimiento de hijo/a establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores por no tener cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de tres días laborables por dicho nacimiento.

* * *

ANEXO I

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA

Tabla salarial año 2022

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	39.57	18.004.35
Diplomado/a o Grado	37.25	16.948.75
Oficial Administrativo/a de 1ª	34.70	15.788.50
Viajante	34.70	15.788.50
Oficial Administrativo/a de 2ª	33.66	15.315.30
Auxiliar Administrativo/a	32.44	14.760.20
Aprendiz	30.77	14.000.35
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	34.70	15.788.50
Oficial de Segunda	32.44	14.760.20
Encargado/a de Almacén	32.44	14.760.20
Ayudante	31.26	14.223.30
Aprendiz	30.77	14.000.35

* * *



ANEXO II

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES,
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA*Tabla salarial año 2023*

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	41.94	19.082.70
Diplomado/a o Grado	39.49	17.967.95
Oficial Administrativo/a de 1ª	36.78	16.734.90
Viajante	36.78	16.734.90
Oficial Administrativo/a de 2ª	35.68	16.234.40
Auxiliar Administrativo/a	34.39	15.647.45
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	36.78	16.734.90
Oficial de Segunda	34.39	15.647.45
Encargado/a de Almacén	34.39	15.647.45
Ayudante	33.24	15.124.20

* * *

ANEXO III

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES,
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA*Tabla salarial año 2024*

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	43.20	19.699.20
Diplomado/a o Grado	40.67	18.545.52
Oficial Administrativo/a de 1ª	37.88	17.273.28
Viajante	37.88	17.273.28
Oficial Administrativo/a de 2ª	36.75	16.758.00
Auxiliar Administrativo/a	35.42	16.151.52
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	37.88	17.273.28
Oficial de Segunda	35.42	16.151.52
Encargado/a de Almacén	35.42	16.151.52
Ayudante	34.24	15.613.44

* * *



ANEXO IV

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES,
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA*Tabla salarial año 2025*

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	44.50	20.247.50
Diplomado/a o Grado	41.89	19.059.95
Oficial Administrativo/a de 1ª	39.02	17.754.10
Viajante	39.02	17.754.10
Oficial Administrativo/a de 2ª	37.85	17.221.75
Auxiliar Administrativo/a	36.48	16.598.40
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	39.02	17.754.10
Oficial de Segunda	36.48	16.598.40
Encargado/a de Almacén	36.48	16.598.40
Ayudante	35.27	16.047.85

* * *

ANEXO V

ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES,
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA*Tabla salarial año 2026*

CATEGORÍAS	DIARIO	ANUAL
GRUPO ADMINISTRATIVO		
Licenciado/a o Master	45.84	20.857.20
Diplomado/a o Grado	43.15	19.633.25
Oficial Administrativo/a de 1ª	40.19	18.286.45
Viajante	40.19	18.286.45
Oficial Administrativo/a de 2ª	38.99	17.740.45
Auxiliar Administrativo/a	37.57	17.094.35
GRUPO PRODUCCIÓN		
Oficial de Primera	40.19	18.286.45
Oficial de Segunda	37.57	17.094.35
Encargado/a de Almacén	37.57	17.094.35
Ayudante	36.33	16.530.15