

RESOLUCIÓ de 30 d'abril de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 43000311011994).

Fets

Únic. En data 13.02.2026, la senyora Carla Isbert Blat, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, subscrit per les parts negociadores en data 17.12.2025 . No obstant això, el dia 10.04.2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 21.04.2026 i presentada de nou al REGCON el dia 21.04.2026 .

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL , per als anys 2024-2025, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 30 d'abril de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, S. L. del Pla de Santa Maria per als anys 2024-2025

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. Este Convenio regula las relaciones laborales en el centro de trabajo ubicado en El Pla de Santa Maria.
2. Se aplicará tanto a los/las trabajadores/as con relación laboral común que presten sus servicios para la compañía en el momento de la firma, como a los que ingresen en la compañía durante la vigencia del convenio.
3. Quedan excluidos de su ámbito los/las trabajadores/as adscritos al grupo profesional A.

Artículo 2. Vigencia y duración

1. El Convenio entrará en vigor el día de su firma; sin embargo, inicia sus efectos económicos el 1 de enero de 2024. La duración será de dos años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2025; se prorrogará en sus propios términos por periodos anuales si no hay denuncia por ninguna de las partes firmantes.
2. La denuncia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas anuales, puede formularla cualquiera de las partes, dos meses antes, como mínimo, de la fecha de su vencimiento inicial o la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará por el procedimiento y ante la autoridad que las leyes determinen.
3. Denunciado el Convenio, y mientras las partes no lleguen a un acuerdo sobre el nuevo, el Convenio se entenderá prorrogado, incluso aunque se supere el plazo de un año a que se refiere el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que no se llegue a un nuevo acuerdo, resolviendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.

Artículo 3. Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio, valoradas en su conjunto global, compensan y sustituyen a la totalidad de las que se apliquen en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal, imperativo, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos y costumbres, o cualquier otra causa).

Artículo 4. Garantía "ad personam"

1. No obstante, lo pactado en el artículo anterior, se deben respetar y conservar las situaciones individuales que, comparadas en el cómputo global y anual, son más beneficiosas que las que se establecen, con carácter general, en este convenio.
2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal y subjetivo, por lo que no está vinculada (ni puede, por tanto, ser invocada) a un puesto de trabajo, a un grupo profesional o a cualquier otra circunstancia objetiva.
3. Las cantidades que superan por esta razón las retribuciones ordinarias del convenio deben figurar en los recibos de salario bajo el concepto de Plus Función y con el carácter legal de complemento personal.

Artículo 5. Absorbibilidad

1. Las disposiciones legales futuras que supongan una variación o una creación de conceptos retributivos, o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la compañía si, consideradas las condiciones generales ajenas al convenio en el cómputo global anual, superan las que se pactan, quedando en caso contrario absorbidas dentro de aquel.
2. Se pacta expresamente que los posibles aumentos del Salario Mínimo Interprofesional, así como los de cotización a la Seguridad Social, establecidos por la autoridad laboral competente, no darán lugar a la modificación de los conceptos retributivos ni de la estructura salarial determinados en este convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, de cualquier naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes el cumplimiento con vinculación a la totalidad de este.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este

convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad. A estos efectos, las partes firmantes de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el transcurso de los siguientes sesenta días hábiles a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no llegan a un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 7. Relación de normas

Las disposiciones contenidas en este Convenio regulan las relaciones laborales en el seno del centro de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Normas de carácter general

1. Las disposiciones legales de carácter obligatorio general de derecho necesario tienen fuerza vinculante para la compañía y para los/las trabajadores/as.
2. Lo dicho en el apartado anterior incluye tanto las disposiciones existentes en el momento de la firma del convenio como las que en un futuro puedan promulgarse.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Principios generales

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad de la Dirección de la compañía, la cual es responsable de la contribución al bien particular de todos/as los/las sus componentes.
2. En consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de conseguir el máximo rendimiento posible, dentro de los límites que imponen las normas legales y el respeto hacia la inviolable condición humana de su personal.
3. Se tienen en cuenta los siguientes principios ordenadores:
 - a) Si falta alguna norma expresa, corresponde al/la jefe de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones de cada uno/a de los componentes.
 - b) Los cuadros de cualquier nivel son responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de ellos.
 - c) La organización es flexible, de modo que se puede adaptar a las necesidades y circunstancias de cada momento.
4. Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as tienen las competencias en esta materia que les son asignadas por la ley, especialmente las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Facultades organizativas

La Dirección de la compañía (a título enunciativo, no limitativo) puede:

- a) Determinar la plantilla de personal necesaria en cada momento.
- b) Adscribir los/las trabajadores/as a los distintos puestos de trabajo, y encomendar las tareas necesarias para conseguir su plena actividad y rendimiento.
- c) Implantar, modificar o suprimir sistemas de trabajo con o sin incentivo, respetando los derechos adquiridos de los/las trabajadores/as afectados/as; (según la legislación vigente).
- d) Determinar la necesidad de realizar horas extraordinarias, y proponer al personal que considere oportuno.
- e) Controlar y medir los trabajos exigiendo los rendimientos mínimos usuales.
- f) Mantener el orden y la disciplina necesarios en el trabajo e imponer, en su caso, las sanciones permitidas legalmente.
- g) Exigir a los/las trabajadores/as el cumplimiento de todo tipo de medidas de seguridad y salud, lo que es obligatorio para la compañía.
- h) Efectuar los cambios de puesto de trabajo necesarios, dentro o no del mismo grupo profesional.
- i) Determinar los horarios de trabajo, siguiendo las prescripciones legales.
- j) Regular, en general, la forma en que hay que trabajar, impartiendo las instrucciones y las órdenes necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

Artículo 11. Indemnización por no competencia

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales de "No Competencia" para después de extinguirse el contrato de trabajo con aquellos/as trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo en los que se tenga acceso a información confidencial o sujeta a la propiedad intelectual y/o industrial, asignándoles una compensación económica por la limitación que dicho pacto conlleva.

Artículo 12. Polivalencia funcional y pleno empleo

1. Un/a mismo/a trabajador/a puede tener encomendadas diversas funciones, correspondientes a diferentes puestos de trabajo, con el fin de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.
2. Forman parte de la labor habitual de cada trabajador/a no solo las tareas principales de su sitio, sino también las accesorias y complementarias del mismo.

Artículo 13. Movilidad funcional

1. En caso de necesidad, la compañía puede destinar los/las trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior, reintegrándose a su antiguo grupo profesional cuando cese la causa que motivó el cambio.
2. Cuando un/a trabajador/a ocupe un puesto de trabajo de grupo profesional superior, percibirá la diferencia existente, en su caso, entre el salario convenio de este grupo profesional y la suma de los conceptos salario convenio, plus de convenio y plus función que dicho/a trabajador/a perciba. En ningún caso el/la trabajador/a que sustituye a otro no puede invocar condiciones salariales personales que pueda tener el/a trabajador/a sustituido/a.
3. Este cambio no puede tener una duración superior a seis meses al año u ocho meses durante dos años, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, maternidad/paternidad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.
4. Cuando el/a trabajador/a realice trabajos de grupo profesional superior durante más de seis meses ininterrumpidos u ocho meses en el periodo de dos años, sin que concurren ninguno de los casos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo profesional superior, excepto si para cumplir con el mismo se requiere la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso, el cambio de trabajo tendrá una trascendencia exclusivamente económica.
5. a) Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La compañía podrá destinar un/a trabajador/a a realizar trabajos de grupo profesional inferior al que se adscribe, conservando la retribución que corresponde a su grupo.
b) Salvo casos muy excepcionales, esta situación no puede prolongarse por un periodo superior a dos meses, a fin de no perjudicar el nivel profesional del trabajador/a afectado/a.
c) La compañía comunicará las situaciones de los apartados a) y b), que en su caso se produzcan, al Comité de Empresa.
6. La compañía evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior grupo profesional a un mismo/a trabajador/a.

Artículo 14. Modificación de condiciones de trabajo

Si el cambio de destino para el cumplimiento de tareas de diferente grupo profesional – inferior o superior – tuviera su origen a petición del/la trabajador/a y fuera aceptado por la compañía, se asignará al/la trabajador/a la retribución, grupo profesional y demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto; entendiéndose como modificado en tal sentido, el contrato de trabajo.

Artículo 15. Clasificación profesional

1. Los/las trabajadores/as de la empresa, atendiendo a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.
2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda

a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se avendrán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

3. Factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional:

I. Competencia:

- a) Competencia técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desarrollo del lugar (formación - especialización - experiencia práctica).
- b) Competencia directiva: integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.
- c) Competencia en Relaciones Humanas: La requerida para conseguir resultados por mediación ajena.

II. Tarea - iniciativa:

- a) Nivel de actividades-funciones a desarrollar y/o problemas-situaciones a resolver.
- b) Guías, reglas, referencias para el desarrollo de las actividades y/o problemas a resolver.

III. Responsabilidad:

- a) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en diferentes ámbitos o niveles.
- b) Asunción del riesgo para las decisiones y sus consecuencias o impactos.

4. Notas aclaratorias:

- a) La clasificación contenida en el presente artículo se hará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y para las actividades básicas más representativas desarrolladas, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva.
- b) En caso de concurrencias en un lugar de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se hará en función de las del grupo profesional superior.
- c) La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales diferentes.
- d) Por el hecho de que un/a trabajador/a esté en posesión a título individual, de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sin que la clasificación venga determinada por la exigencia y ejercicio de dichas competencias en las funciones correspondientes.

5. Actuación en caso de desacuerdo:

En los casos de desacuerdo entre el/a trabajador/a y la empresa, en la clasificación del grupo profesional, se procederá de la siguiente manera:

- a) El/a trabajador/a actualizar su Descripción del Puesto de Trabajo (DLT), con el visto bueno de su jefe inmediato/a y del director/a del Área o División correspondiente.
- b) Se procederá al estudio y propuesta de mediación por la Comisión Paritaria de este convenio.
- c) Si alguna de las partes está en desacuerdo, podrá solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), haciendo llegar la DLT, el informe de la Comisión Paritaria de este convenio y los argumentos de cada una de las partes (trabajador/a y empresa).
- d) Realizada la correspondiente mediación por TLC, que no tendrá carácter vinculante, cada parte quedará en libertad de aceptar o recurrir a la vía jurisdiccional correspondiente.

6. Garantía individual.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos/as aquellos/as trabajadores/as que vinieran coyunturalmente desarrollando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluya en el mismo grupo profesional en el que se incluyeron el resto de trabajadores/as que desarrollaban la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido en el Convenio de los años 1998 y 1999.

7. Grupos profesionales

Grupo profesional A

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, de acuerdo con el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desarrollan cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las divisiones, fábricas, plantas, departamentos, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional B

Se incluyen en este grupo los/las empleados/as que tienen a su cargo funciones de planificación, ordenación, supervisión y control de un área, división funcional o departamento que contiene un número significativo de trabajadores/as o que su contenido profesional es específico y complejo.

También agrupa a técnicos especialistas con formación universitaria y elevada especialización que deben realizar trabajos de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para la Dirección de la empresa.

Competencia técnica:

Formación: Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio, o Licenciatura específica para el tipo de puesto a ocupar, complementada con dilatada experiencia profesional en alguna área de actividad o división funcional.

Especialización: Altos conocimientos y/o dominio de un campo técnico, área o división funcional. Experiencia práctica: La habilidad sistemática requerida se puede obtener en un periodo superior a 5 años.

Competencia Directiva y/o competencia en Relaciones Humanas:

Si se da en el lugar, es el grade de Dirección en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.

Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores y cumplir en la atención al cliente.

Ejemplos:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de más de uno.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de tareas administrativas heterogéneas o del conjunto de actividades administrativas.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Lugares:

- Director/a de fábrica.
- Director/a de compras, planificación, distribución.
- Jefe de ingeniería.
- Director/a de Calidad, Laboratorio.
- Técnicos de Grado Superior: Químico de I + D.

Grupo profesional C

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas o heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Además, requiere el dominio de procedimientos técnicos y/o administrativos y también pericia en procedimientos muy complejos con especialización funcional, que obligan a establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Para ello son necesarias habilidades adquiridas por cualificaciones profesionales, más una dilatada experiencia profesional.

Competencia Técnica:

Formación: Titulación Universitaria de Grado Medio, FP-2 o Formación Profesional medio o superior, completada con formación específica en alguna especialidad funcional.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere, se puede obtener en un periodo superior a 3 años.

Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

Si se da en el lugar, es el primer grado de mando en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas. Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los/las colaboradores/as y cumplir en la atención al cliente.

Ejemplos:

- Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios científicos de asesoramiento.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo ante un conjunto de operarios/as de mantenimiento.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar, y de la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en el laboratorio.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción.

Lugares:

- Jefe de Sección. Ejemplo: Fabricación, Mantenimiento, etc.
- Técnicos de Grado Medio: Ingenieros/as, Packaging, Titulado/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Encargado/a del Almacén, Envasado, Fabricación.
- Comprador/a Sénior.

Grupo profesional D

Se incluyen en este grupo los/las empleados/as con funciones consistentes en la ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática; o bien tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por un/a u otros trabajadores/as.

Competencia Técnica:

Formación: El equivalente a BUP, FP-2 o Formación Profesional de Grado Medio, completada con una formación avanzada en procedimientos y técnicas de trabajo.

Especialización: Conocimientos de un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado o avanzado. Experiencia Práctica: La habilidad sistemática requerida se puede obtener en un periodo superior a 2 años.

Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

No es necesario, excepto en lugares comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

Ejemplos:

- Operatoria de máquinas complejas de fabricación.
- Actividades de control, vigilancia y regulación del proceso de producción, a las líneas de envasado o acondicionamiento, con asignación de las operaciones a realizar en los puestos de trabajo que conforman la cadena.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en las diversas fases y sectores del proceso.
- Actividades de almacén que, además de las tareas manuales de carga, descarga, acopio y distribución, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al/la responsable de los servicios; pesada y despacho de las mencionadas, con cumplimentación de albaranes y los "partes".
- Tareas de mantenimiento con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Actividades en la elaboración de fórmulas cosméticas, de perfumería y análogas, que exijan un alto grado de especialización y habilidad.

- Tareas administrativas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, etc., que requieran dominio de un idioma extranjero.
- Funciones de grabación a máquina de recogida de datos, mecanografía a buena velocidad y de esmerada presentación, archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, tales como relaciones administrativas comerciales, cálculos de precios y costes, recepción y tramitación de pedidos de compra y venta, cálculos de salarios, planificación de actividades de producción; realizar, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Lugares:

- Comprador/a Junior.
- Planificador/a.
- Conductor/a de Turno de Fabricación.
- Polivalente/Electromecánico.
- Responsable de Líneas / Auto mantenimiento de Líneas de Envasado.
- Analista de Laboratorio.
- Assistant.

Grupo Profesional E

Se incluyen en este grupo los/las empleados/as que desarrollan procedimientos claramente definidos y que tienen cierta autonomía en el desempeño de las funciones propias del grupo profesional E. Asimismo, aquellos/as que tienen conocimiento pleno del departamento y del proceso completo (calidad, seguridad, producción, etc.) Del mismo modo, son trabajadores/as que tienen participación en la resolución de problemas habituales, así como una formación específica de su puesto de trabajo.

Formación: Estudios básicos (Graduado Escolar (ESO), FP, Formación Específica > 1 año de experiencia previa realizando funciones similares).

Especialización: Conocimientos sobre un oficio, ejecución repetitiva y problemas complejidad media.

Experiencia práctica: > 1 año.

Competencia en Relaciones Humanas: relación interpersonal tanto en el propio departamento como interdepartamental. Convivencia y trato normal.

Ejemplos:

- Trabajos repetitivos de cálculo, facturación, archivo y similares de administración, al menos con un año de antigüedad en el puesto.
- Almacenero con manejo de carretilla y cumplimentación de albaranes.
- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.
- Tareas de oficios clásicos: albañil, mecánico, electricista, etc.
- Acompañar y guiar a los nuevos empleados en las operaciones de su Departamento por su mayor conocimiento, reconocimiento de problemas/incidencias, si procede, con reporte al supervisor.
- Detectar incidencias de calidad y seguridad y reportarlas si detecta malas prácticas y/o riesgos por parte de cualquier compañero o mando superior.
- Verificación de los materiales de acondicionamiento y de calidad física del producto con capacidad para liberar y/o bloquear el producto.
- Garantizar estándares de calidad.
- Saber interpretar controles/registros, así como procedimientos y guías.
- Demostrado conocimiento de todas las disciplinas de calidad y seguridad.

Lugares:

- Operario/a Control calidad Finish Goods y componentes.
- Operario/a de Fabricación.
- Operario/a polivalente envasado.
- Operario/a de Mantenimiento.
- Carretillero.
- Operario de Laboratorio y/o Calidad.

Grupo Profesional F

Se incluyen en este grupo a los/las empleados/as con trabajos estandarizados, sujetos a supervisión y dependencia cercana y a procedimientos estables y conocidos. Conocimiento suficiente para el desempeño de las funciones propias de este grupo profesional.

Formación: Estudios básicos o estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad equivalente.

Especialización: Ninguno

Experiencia práctica: destreza y habilidad necesarias que se consiguen tras un periodo de 6 meses.

Competencia en Relaciones Humanas: Convivencia y trato normal con los demás.

Ejemplos:

- Actividades operatorias en acondicionamiento, envasado y/o recuperación de devoluciones.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, que requieran prácticas en el propio puesto de trabajo y conocimiento de los procedimientos de trabajo y calidad.
- Operación y tareas de limpieza en general, incluso maquinaria, material de laboratorio y otros utensilios.
- Operaciones de carga y descarga.
- Actividades de ayuda y soporte al personal de fabricación.
- Aprovisionamiento y/o retirada de materiales o materias primas en laboratorio o líneas.
- Preparación de pedidos, incluidas las funciones de empaquetar, embalar y etiquetar.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Verificación de los materiales de acondicionamiento y de calidad física del producto, sin capacidad para liberar y/o bloquear el producto.
- Actividades que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar.
- Conservación de medios analíticos y ayudas a tareas de análisis, bajo control directo.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales de suministros de servicios generales de fabricación.
- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado: operatoria, vigilancia del funcionamiento y regulación de la operativa habitual en áreas como Almacén y/o calidad.

Lugares:

- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de fabricación.
- Operario de envasado.

Grupo Profesional G

Trabajos elementales, simples, repetitivos, que no requieren de un período mínimo de formación práctica, que se ejecutan bajo reglas o instrucciones claras y detalladas, con la posible utilización de elementos básicos de sistemas de información, tales como lectores o escáneres, y siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y alto grado de dependencia.

Las personas incluidas en este grupo profesional participan de forma guiada en partes concretas del proceso, pero nunca podrán iniciar ni finalizar un proceso concreto.

La asignación a este grupo profesional tendrá una duración máxima de 6 meses.

Formación: Estudios básicos

Especialización: Sin especialización

Experiencia práctica: N/A

Competencia en Relaciones Humanas: Convivencia y trato normal.

Ejemplos:

- Operaciones elementales dentro del proceso habitual del área de envasado y/o almacén.
- Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.
- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, reprocesado, selección de material no conforme o empaquetado y/o embalado.
- Actividades de colocación, reposición, empaquetado de productos, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.
- Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados, a excepción de aquellos productos acabados correspondientes a áreas productivas que requieran el uso de elevador.

- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Puede realizar tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres. No se puede realizar limpieza del circuito del producto.
- No se puede realizar la conexión del sistema de alimentación de producto hacia la línea/máquina de envasado.
- Tareas elementales en cualquier proceso, incluidas las de recuperación.

Lugares:

- Auxiliar de envasado.
- Auxiliar de almacén.

Capítulo III. Incorporaciones, ascensos y ceses

Artículo 16. Incorporaciones

1. La incorporación de los/las trabajadores/as a la compañía se ajusta a las normas legales vigentes en materia de contratación.
2. Los contratos de los/las trabajadores/as eventuales contratados para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tendrán una duración máxima igual a la establecida en el convenio del sector de perfumerías y afines.
3. La compañía puede someter a los/las candidatos/as a las pruebas o los exámenes que considere oportunos, los cuales no se considerarán como una relación laboral ni darán derecho a ningún tipo de retribución.
4. A los nuevos contratos se les asignará el grupo de cotización a la Seguridad Social en relación con las tareas que mayormente realicen.

Artículo 17. Periodo de prueba

1. Todo el personal que ingresa por primera vez, independientemente de la modalidad de su contratación, queda sujeto a un periodo de prueba, cuya duración se especifica a continuación:
 - Trabajadores/as con contrato superior a 6 meses: 6 meses.
 - Trabajadores/as con contrato de 6 meses o inferior: 2 meses.
2. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.
3. El/la trabajador/a que haya producido baja definitivamente a la compañía y reingrese, quedará sujeto igualmente al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscribe en el caso de que tenga que llevar a cabo funciones diferentes a las desarrolladas en anteriores contratos.

Artículo 18. Ascensos

Los ascensos son sujetos al régimen siguiente:

1. El ascenso de los/las trabajadores/as a los grupos profesionales B y C será de libre designación por parte de la empresa. El ascenso al grupo profesional D también será de libre designación por parte de la empresa cuando sea por un puesto de trabajo de supervisión y/o coordinación.
2. Para el ascenso al resto de grupos profesionales, la empresa establecerá un concurso oposición basado en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada. valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que a tal efecto se establezcan.
3. Dicho sistema de valoración será comunicado a los/las representantes de los/las trabajadores/as.
4. En iguales condiciones de méritos y capacidades tendrán preferencia las mujeres en los ascensos a puestos o grupos profesionales en los que están menos representadas.

Artículo 19. Ceses

1. Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con sus propios términos y por las causas previstas legalmente.

2. Los/las trabajadores/as que deseen renunciar voluntariamente en el servicio de la compañía, se lo deberán comunicar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales D en adelante: 2 meses.

- Grupos profesionales E y F: 15 días.

3. Si se incumple esta obligación de preavisar, la compañía tendrá derecho a descontar de la liquidación del/la trabajador/a una cuantía equivalente a su devengo diario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de cuarenta y cinco días para los/las trabajadores/as de los grupos profesionales B y C, veintiún días para los/las trabajadores/as del grupo profesional D y quince días para los/las trabajadores/as de los grupos profesionales E y F.

4. Después de avisar con la antelación mencionada, la compañía tiene que liquidar, al finalizar este plazo, los conceptos fijos que puedan calcular en ese momento. El resto se hará el día habitual de pago.

5. Si se incumple esta obligación imputable a la compañía, el/la trabajador/a tendrá derecho a ser indemnizado/a con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación; el límite de la duración es el del propio plazo de preaviso. Si el/la trabajador/a incumple esta obligación, no tendrá el derecho mencionado.

6. En el momento de dar de baja, el/la trabajador/a debe devolver a la compañía las herramientas, la ropa de trabajo, documentos, etc., que tenga en su poder y pertenezcan a la misma; el abono de su liquidación está condicionado por esta entrega.

Capítulo IV. Presencia en el trabajo

Artículo 20. Jornada

1. Con efectos desde el 1 de enero de 2013, la jornada anual queda establecida en 1.732 horas efectivas anuales y 223,5 días laborales anuales. La ampliación de los días anuales de trabajo efectivo respecto a la anterior jornada se realizará con una ampliación de 8 horas de trabajo efectivo y con la reducción del horario diario de presencia (tiempo de solapamiento) en 2 minutos diarios, acumulando estos minutos en un día laborable más, totalizando 1.732 horas efectivas anuales y 223,5 días laborales anuales. La compañía se compromete a dedicar medio día del calendario laboral como jornada de comunicación de la dirección con la plantilla. Este medio día de jornada de comunicación comprometido se podrá realizar por turnos o unificando los turnos de trabajo al objeto de optimizar la organización de las propias jornadas. Preferiblemente, el medio día de jornadas de comunicación se realizará el último día laborable previo al inicio de las vacaciones de Navidad.

2. Por razones de producción y para poder reaccionar con la mayor flexibilidad ante las demandas del mercado, la compañía podrá determinar la distribución irregular de la jornada que generará una bolsa horaria, cuya disponibilidad, preaviso y compensación será la siguiente:

Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario o, para el caso de que no sea suficiente, la designación de los/las empleados/as que tienen que trabajar o dejar de trabajar se efectuara por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto de trabajo.

La bolsa horaria será de aplicación para todo el personal de la empresa.

El saldo máximo anual será de 80 horas en negativo o 80 horas en positivo respecto a la jornada anual efectiva de horas de trabajo.

La ampliación de la jornada laboral se realizará de la siguiente forma:

La compañía preavisará con 7 días naturales de antelación al comité de empresa y al personal afectado. El aumento de la jornada será en sábado, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido.

El aumento de jornada será por jornada entera, excepto por acuerdo entre las partes, en este caso podrá ser de ½ jornada. Los días de incremento de jornada se compensarán con un día laborable de descanso designado por la compañía, dentro de los doce meses siguientes al día de aumento realizado. En el supuesto caso de que la compañía no comunique al/la trabajador/a dentro de estos doce meses siguientes, el día de descanso compensatorio, el/la trabajador/a adicionará al cómputo individual de días a convenir un día y ½ en el caso de haber realizado jornada entera y en el caso de haber realizado ½ jornada adicionará ¾ de jornada a su cómputo individual de días a convenir. Este periodo de doce meses quedará en suspenso por cualquiera de las causas de suspensión del contrato establecidas en el artículo

45 "causas y efectos de la suspensión" y artículo 47 "suspensión del contrato" del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El día de aumento de jornada se compensará con un complemento con un valor equivalente al 25% de una jornada normal.

La reducción de jornada laboral se realizará de la siguiente manera:

La compañía preavisará con 7 días naturales de antelación al comité de empresa y al personal afectado. El día de descenso de jornada se retribuirá a precio de jornada normal.

Los días de descenso de jornada se recuperarán en el sábado que marque la compañía dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de descanso, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. El sábado marcado por la compañía no coincidirá con un festivo.

El sábado trabajado se compensará con un complemento con un valor equivalente al 25% de una jornada normal.

En el supuesto caso de que la compañía no comunique el sábado a recuperar dentro de los doce meses siguientes a la fecha de descenso, el/la trabajador/a no tendrá obligación de recuperar esas horas de descenso. Igualmente, este periodo de doce meses quedará en suspenso por cualquiera de las causas de suspensión del contrato establecidas en el artículo 45 "causas y efectos de la suspensión" y artículo 47 "suspensión del contrato..." del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal que tenga que trabajar el sábado por distribución irregular positiva o negativa, y que tenga acumulados días a convenir o días disponibles para compensar el sábado de trabajo con uno de estos días.

Se establece una comisión de seguimiento de la distribución irregular. Formarán parte de la comisión de seguimiento 2 representantes de los/las trabajadores/as y 2 representantes de la compañía que deberán regular el funcionamiento de la comisión.

Artículo 21. Vacaciones

1. El personal de la compañía con una antigüedad igual o superior a un año, tiene derecho a treinta días naturales de vacaciones.

2. El cómputo del devengo de las vacaciones se obtiene tomando como base los días comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

3. Para determinar el número de días de disfrute, se computará el número de días que el/la trabajador/a ha permanecido en la plantilla durante el periodo indicado en el apartado anterior. Por cada día transcurrido se devengará 1/365 de las vacaciones completas.

4. No se puede disfrutar de más días de los que se devenguen a partir del 1 de enero hasta la fecha final del periodo vacacional de que se trate, tanto si las vacaciones se disfrutan en forma fraccionada como continuada.

5. El/la trabajador/a que tenga que producir baja en la compañía debe realizar los días de vacaciones devengadas hasta el momento del cese o bien cobrar estos días, si el disfrute no es posible.

6. Los periodos de baja por Incapacidad Temporal se incluirán a efectos del cómputo del devengo de las vacaciones fijadas individualmente; no se incluirá, en cambio, los posibles periodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

7. El periodo vacacional se retribuye en base a los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio
- b) Plus de Convenio
- c) Complemento por Antigüedad
- d) Plus de Función
- e) Primas de Producción
- f) Premio Mensual de Asistencia y Puntualidad
- g) Plus para Plena Dedicación

El personal que con carácter normal trabaje a prima de producción percibirá durante el periodo de vacaciones la media de lo que recibe durante los tres últimos meses; solo se computará el que se percibe por jornada normal sin incluir posibles horas extraordinarias.

8. El periodo de disfrute de vacaciones es por años naturales; comienza el día 1 de enero, comprendido dentro del periodo de devengo indicado en el apartado 2 de este artículo y finaliza el último día natural del año; no se pueden compensar de ninguna otra manera.

9. Dos meses antes de los periodos establecidos de vacaciones, la Dirección fijará el equipo preciso para la realización de aquellas tareas que no se pueden suspender, y el personal

necesario para atender la limpieza, el mantenimiento, la vigilancia y las obras del centro de trabajo.

10. El disfrute de las vacaciones les será comunicado a los/las trabajadores/as con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas.

Artículo 22. Calendario laboral

1. Después de que la autoridad laboral haya publicado el Calendario Laboral Oficial, se confeccionará el Calendario Laboral de la compañía.

2. El total de horas efectivas anuales indicado en el artículo 20, se distribuirá, de acuerdo con los/las representantes de los/las trabajadores/as y la compañía, entre los días laborables. Pueden pactarse jornadas diferentes entre días laborables y hasta el hecho de no trabajar alguno de estos. El Calendario también debe incluir los días fijados para las vacaciones.

3. De acuerdo con lo mencionado en el apartado anterior, se concretan las condiciones de distribución siguientes:

3.1. Se pueden incluir hasta un máximo de cinco días laborables como fiestas recuperables. El propio calendario debe determinar cuáles son de carácter general para todo el personal y cuáles se deben reservar para convenir entre los Mandos y cada colaborador/a. Estas fiestas se devengarán por años naturales.

Las fiestas oficiales y locales incluidas en el Calendario Laboral de cada año, salvo las que coincidan en domingo, o que tengan carácter de recuperables se retribuirán a razón de Salario Convenio, Plus de Convenio, Plus de Función, Premio Mensual de Asistencia y Puntualidad, Complemento por Antigüedad, Plus para Plena Dedicación y Prima de Producción.

3.2. Las vacaciones, salvo pacto en contrario, se distribuyen de la siguiente forma:

a) Catorce días naturales continuados en verano que se deben iniciar o finalizar en un día laborable inmediato, posterior o anterior, respectivamente, en un fin de semana.

b) Siete días naturales continuados a lo largo del año a convenir con el mando. No se excluirá de convenir con el mando la posibilidad de añadir dicha semana al resto de semanas de vacaciones de verano. No será de aplicación para dicha semana el apartado 10 del artículo 21 del presente convenio.

Respecto de este punto, todos los trabajadores deberán comunicar por escrito antes del día 15 de febrero (o último día laborable anterior en caso de que el 15 sea festivo o fin de semana), su preferencia y prioridad de semana solicitada. La empresa, deberá comunicar la asignación final de esta semana de vacaciones a más tardar el último día laborable del mes de febrero. La compañía intentará garantizar las preferencias de los trabajadores y la respuesta será a través del documento oficial vigente en la empresa.

c) Los nueve días restantes se distribuyen durante el año, preferentemente en torno a las fiestas de Navidad y Reyes y opcionalmente en Semana Santa. Estas vacaciones se realizarán en días laborables.

d) Las vacaciones establecidas en el calendario laboral durante el mes de enero tendrán el siguiente tratamiento:

La compañía comunicará al comité de empresa, antes del 13 de diciembre de cada año y de acuerdo con las previsiones conocidas en esta fecha, el número de trabajadores necesarios para trabajar durante los días de vacaciones establecidas en el calendario laboral en el mes de enero.

Inicialmente vendrán a trabajar quien así lo solicite voluntariamente de acuerdo en el número determinado por la compañía.

En caso de que no se llegue al número de trabajadores/as necesarios/as según la previsión comunicada, la asistencia será obligatoria hasta un máximo del 45% de la plantilla, excepto el departamento de almacén donde el porcentaje de plantilla máxima obligatoria podrá ser de hasta el 80%.

Los/las empleados/as que trabajen durante los días de vacaciones señalados en el calendario laboral para el mes de enero, podrán disfrutar de estos días durante el periodo de semana santa, o bien pactar de manera individual con el/la mando correspondiente en otras fechas, se podrán añadir al periodo de vacaciones estivales y de Navidad si las necesidades de producción y de servicio de la planta lo permiten, dando prioridad a estas peticiones siempre que se solicite con una anticipación suficiente.

e) Los/las Porteros/as y Vigilantes/se quedan excluidos del régimen general de vacaciones.

f) Los/las trabajadores/as que tengan que trabajar el periodo general de vacaciones establecido en el Calendario, deben realizarlas, antes o después, de acuerdo con lo acordado con su Cuadro y en ningún caso, pueden dejar de trabajar para vacaciones más días laborables que los que comprende el periodo vacacional general que no han realizado.

4. La distribución de las horas de trabajo mencionada en este artículo no se puede modificar en ningún caso respecto al total de horas efectivas anuales indicado en el artículo 21.

Artículo 23. Descanso

El personal que realice la jornada diaria continuada que exceda de seis horas, efectuará un descanso de veinte minutos.

Según las necesidades de organización del trabajo, este espacio de tiempo se realizará en un momento u otro.

Artículo 24. Reducción especial de la jornada

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

2. 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. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o que por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuada y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máxima, hasta que el menor cumpla los 18 años.

4. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos, a partir del momento en que entre en vigor aquella.

6. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito a la dirección de la compañía con una antelación mínima de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de la jornada.

Artículo 25. Horarios de trabajo

1. Como norma general, la jornada de trabajo se realizará en turnos continuados y de acuerdo con los horarios establecidos en el Calendario Laboral del centro de trabajo, previamente comunicado al Comité de Empresa.

2. Hay que respetar el turno que cada trabajador/a tiene asignado. No se puede cambiar el turno sin el acuerdo entre el/la trabajador/a y la compañía, respetando la legislación vigente. Trabajadores/as con actividades o responsabilidades específicas que requieren un horario especial, se registrarán por lo que haya pactado.

3. Los/las trabajadores/as se rigen por las normas correspondientes al centro de trabajo.

4. A partir del 01 de enero de 2016 la rotación de los turnos de trabajo que actualmente es por quincenas, pasará a ser semanal.

Artículo 26. Modificación temporal de los turnos de trabajo

1. Por razones organizativas, la compañía podrá reducir y reorganizar temporalmente los turnos de trabajo establecidos. Se suprimirá en primer lugar el turno de noche, y se podrá suprimir adicionalmente el turno de tarde. Se redistribuirá la plantilla asignada a los diferentes

turnos para equilibrarlos tanto en conocimientos y limitaciones técnicas que tengan que preverse como en el número de personas por turno.

2. La supresión y reorganización de los turnos se realizará por un periodo máximo de 4 meses, de forma continuada o discontinua a lo largo del año natural. El periodo de 4 meses se contabilizará individualmente por empleado y se respetará un preaviso mínimo de quince días naturales. El aviso con los afectados, duración y reorganización de turnos se realizará de forma colectiva, comunicándose simultáneamente al Comité de Empresa.

3. La supresión y reorganización de los turnos afectará al menos a un 50% de la plantilla que va a turnos en los departamentos productivos, que a día de hoy son: departamento de envasado y departamento de fabricación.

4. Se respetará el preaviso de quince días cuando se prorrogue la duración, así como cuando se comunique una finalización anticipada del periodo inicialmente comunicado, siempre respetando el periodo de 4 meses especificado en el punto segundo.

5. A la finalización de la modificación de turnos, los/las empleados/as se reincorporarán al ciclo de turnicidad original del que provenían.

6. El resto de los departamentos se adaptarán en función de la nueva distribución de turnos de producción y en función de las necesidades que tenga que cubrir.

Artículo 27. Entradas y salidas

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo. Los/las trabajadores/as deben estar a la hora de inicio y la finalización. Por tanto, la limpieza personal y el cambio de ropa de trabajo deben efectuarse antes y después respectivamente del inicio y la finalización de la jornada.

2. El personal está obligado a observar los controles establecidos para las entradas y salidas. De una manera especial, debe mostrar los bolsos y los paquetes personales a portería, con el fin de facilitar el control necesario.

3. Durante la jornada no se puede abandonar el puesto de trabajo sin la autorización correspondiente ni trasladarse a otras secciones o dependencias sin ninguna justificación.

4. En los relevos continuados, el/a trabajador/a debe permanecer en su puesto de trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, mientras no se realice el cambio con el relevo entrante.

Artículo 28. Horas Extraordinarias y retenes. Definición

1. Horas Extraordinarias

1.1. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 20 del Convenio colectivo.

1.2. Se entienden como horas extraordinarias de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las que se deriven de riesgo de pérdida de materias.

1.3. El número de horas extraordinarias que pueden ser retribuidas queda establecido en 80 anuales. El resto de las que se realicen serán compensadas mediante descanso, tal como se indica en el apartado 3 del artículo 45. Para los/las trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en el centro de trabajo, el número máximo de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción existente entre estas jornadas.

1.4. En ningún caso, para determinar el número total de horas extraordinarias realizadas en un año se incluirán las de fuerza mayor, ni las que hayan sido compensadas mediante descanso.

2. Retenes

2.1. Retén Festivo: Se considerarán Retén Festivo los días de fiesta oficial tanto nacional, autonómico y/o local que estén marcados en el calendario laboral acordado para el centro de trabajo.

2.2. Retén Vacaciones: Se considerará Retén Vacaciones los días de vacaciones que estén marcados en el calendario laboral acordado para el centro de trabajo.

2.3. Las jornadas realizadas en concepto de Retén se realizarán a razón de 8 horas el Retén Festivo y a razón de 7,75h el Retén Vacaciones. En ambos casos se respetarán los descansos estipulados.

2.4. En los supuestos especiales de trabajadores/as en situación de reducción de jornada, con carácter voluntario, podrán solicitar la realización de la jornada de Retén a jornada

completa. En caso de Retén Vacaciones, el disfrute del día a cambio deberá ser a razón de la jornada realizada y no de la jornada reducida del trabajador/a.

Artículo 29. Horas extraordinarias y/o retenes. Voluntariedad

1. La decisión de ofrecer trabajo en horas extraordinarias y/o retenes es competencia de la Dirección de la compañía, la cual puede proponerlas a los/las trabajadores/as que considere oportuno. Debe procurar hacer de modo que participen todos los/las trabajadores/as interesados/as, siempre teniendo en cuenta la especialidad de los trabajos a realizar y los conocimientos y la regularidad que presta cada trabajador/a.
2. Estos pueden aceptar o no, con plena libertad, la realización de las horas extraordinarias y/o retenes ofertas. Sin embargo, los/las trabajadores/as que las ejercen habitualmente deben preavisar a la compañía, si quieren dejar de efectuarlas, unos quince días antes como mínimo, a fin de no perturbar las previsiones de trabajo programadas.
3. Por motivos de necesidad perentoria de la compañía, de la coyuntura o circunstancias análogas e independientemente del número de horas extraordinarias y/o retenes realizados en meses anteriores, se puede exigir al personal de más de dieciocho años, la prestación de trabajo en horas extraordinarias, sin que en ningún caso puedan sobrepasar los límites establecidos legalmente.

Artículo 30. Prolongación obligatoria de la jornada

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los/las trabajadores/as están obligados a realizar una jornada más larga cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; también en el supuesto previsto en el apartado 4 del artículo 27.
2. El tiempo empleado para ello no se tiene en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del máximo autorizado de horas extraordinarias, sin perjuicio de que se abone al trabajador/a el precio determinado en este convenio para las horas extraordinarias.

Capítulo V. Licencias y excedencias

Artículo 31. Licencias generales

1. Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos, retribuidos con el Salario Convenio, Plus de Convenio, Complemento por Antigüedad, Plus de Función, Premio Mensual la Asistencia y Puntualidad, Plus para Plena Dedicación y Prima de Producción, excepto en el caso previsto en el apartado i), en el que no se abonará la prima.
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro oficial como pareja de hecho, a contar desde el primer día laborable que se falte al trabajo.
 - b) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento (de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores), se establecerá lo regulado en la legislación vigente en cada momento.
 - c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o hijos/as, padres, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as del uno o del otro cónyuge: cinco días. La licencia podrá ser disfrutada de forma discontinua previa comunicación a la empresa y siempre que las necesidades de producción de la planta lo permitan.
 - d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos/as, padres, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as del uno o del otro cónyuge: tres días (ampliables a dos días más en caso de un desplazamiento obligado).
 - e) Por matrimonio de los hijos/as, padres, nietos/as, abuelos/as y hermanos de uno u otro cónyuge: un día.
 - f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario. Se entiende como tal, la comparecencia personal y obligatoria del/la trabajador/a ante un organismo público. En este caso, no se incluyen las comparecencias o gestiones de iniciativa propia, es decir, las que, a pesar de ser preceptivas, se puedan realizar por escrito o en horas libres de la jornada de trabajo y las que puedan ejercer mediante otra persona.
 - g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la formación profesional en los casos y forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Por traslado del domicilio habitual: un día.

i) Por el tiempo necesario cuando, por razón de enfermedad, el/la trabajador/a necesite la asistencia a un consultorio médico en horas que coincidan con su jornada laboral, o que dentro de esta el/la trabajador/a deba acompañar en caso de asistencia sanitaria a sus hijos/as menores de doce años, o bien a su padre o a su madre en un consultorio médico, siempre que estos vivan con aquel, no puedan valerse por sí mismos y se demuestre por parte del/la trabajador/a solicitante.

En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá justificar este permiso con un volante sellado y firmado por el facultativo.

j) 1. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de cada jornada laboral, repartida en dos fracciones de treinta minutos.

Siempre que exista un preaviso a la empresa de quince días de antelación, se podrán acumular el total de estas horas de permiso por lactancia. El disfrute de estas horas deberá realizarse necesariamente de manera ininterrumpida e inmediatamente después del descanso por maternidad/paternidad.

2. Los/las trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de media hora de su jornada con la misma finalidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito a la dirección de la compañía con una antelación mínima de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Las licencias sólo se conceden para la finalidad que han sido establecidas y siempre que estas requieran la ausencia del/la trabajador/a de su puesto de trabajo.

3. El/la trabajador/a debe acreditar documentalmente ante la compañía el motivo de la licencia.

En el caso de parejas de hecho, el/la trabajador/a deberá justificar la concesión del permiso mediante la presentación del correspondiente Certificado de Convivencia, siendo necesario un mínimo de dos años de convivencia.

4. Las licencias se solicitan al Mando correspondiente con la antelación máxima posible.

Hay que exceptuar los casos de urgencia, en los que el/la trabajador/a deberá comunicar el hecho a la compañía durante las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de la justificación posterior.

5. El número de días establecido para cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el/a trabajador/a debe integrarse a su puesto de trabajo tan pronto como cese la circunstancia que dio lugar a la concesión de la licencia. El permiso por matrimonio es una excepción.

6. Las licencias sólo se concederán cuando ocurran los hechos que las motiven, excepto el apartado 1.a).

En consecuencia, si este evento que da lugar a la licencia se produce en días festivos, en época de vacaciones o durante una situación de IT, Accidente de trabajo, Enfermedad profesional o maternidad no se efectuara ningún tipo de compensación.

Se exceptúa el permiso por matrimonio o registro oficial de parejas de hecho, que, en caso de coincidir con periodo de vacaciones, se añadirá a este.

Artículo 32. Licencias a los representantes de los/las trabajadores/as

1. Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as tienen los derechos y las prerrogativas que les concede la legislación vigente.

2. Para ausentarse del centro de trabajo dentro de los límites reglamentarios deben comunicarlo a su mando inmediato con la antelación posible, con el objeto de no perturbar el proceso del trabajo y justificar posteriormente, en forma documental, el uso del tiempo empleado.

Artículo 33. Excedencias

I. Excedencias sin derecho a reserva del puesto de trabajo

Los/las trabajadores/as con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección de la empresa, en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando el/la trabajador/a lo solicite, la reincorporación estará condicionada a que haya vacante en su grupo profesional. La reincorporación estará condicionada a que se cumplan los requisitos de idoneidad, formación y experiencia que el puesto de trabajo exija. En cualquier caso, la empresa tiene la obligación de contestar por escrito a la petición de reingreso del/la trabajador/a.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de la finalización de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/a trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, habrá que avenirse a lo que está estipulado.

En la excedencia para el cuidado de los hijos/as, los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como 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. Del periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as que tengan que cuidar 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 no pueda llevar a cabo actividad retribuida.

Durante el primer año el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizan trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

Si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes del término de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

III. Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para un cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios a la empresa. En caso de haber discrepancias al respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el/a trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 34. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan esta actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del texto refundido del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Esta suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En

caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuye a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección de la compañía y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, sin embargo, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VI. Régimen salarial

Artículo 35. Normas generales

1. Este Convenio regula los conceptos salariales:

- a) Salario Convenio
- b) Plus de Convenio
- c) Complemento por Antigüedad
- d) Plus de Función
- e) Gratificaciones Extraordinarias
- f) Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos
- g) Plus de Nocturnidad
- h) Horas Extraordinarias
- i) Prima de Producción
- j) Premio Mensual de asistencia y Puntualidad
- k) Plus para Plena Dedicación

2. La enumeración de estos conceptos no significa que cada uno de los/las trabajadores/as de la compañía los perciban todos. Las retribuciones individuales son asignadas a razón de los determinantes siguientes: puesto de trabajo y circunstancias subjetivas y objetivas del/a trabajador/a, tal como se especifica en los artículos siguientes.

3. Para masa salarial estandarizada entienden las condiciones salariales fijadas desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, independientemente del devengo real percibido. En el caso de trabajadores/as que hayan ingresado durante el transcurso del año, a tal efecto se considerarán como si percibieran todos los devengos íntegros del año en las condiciones establecidas por convenio.

4. Quedan expresamente excluidos de aplicación de este artículo 36 "incrementos y revisión salarial" aquellos trabajadores que disfruten de retribución variable en función de resultados denominado "General Bonus Program" o "Executive Bonus Program" o aquellas retribuciones que puedan sustituirlos en el futuro. Así a estos trabajadores en ningún caso les será de aplicación ningún tipo de incremento retributivo o revisión salarial que se pueda determinar convencional o legalmente. Adicionalmente los empleados cuya retribución fija más variable anual sea igual o superior a 40.000,00€ Cuarenta Mil euros brutos anuales, podrán de manera voluntaria adherirse al sistema de Merit Increase establecido en cada momento por la compañía. En tal caso quedarán excluidos de los incrementos salariales determinados por el convenio colectivo.

Artículo 36. Incrementos y revisión salarial

Para el año 2024

Incremento del 3% en los conceptos salariales detallados en el artículo 35 del presente convenio a excepción de "prima producción" (art. 35 apartado i)) así como el "plus de asistencia y puntualidad" (art. 35 apartado j)).

En concreto los conceptos del art. 35 sometidos a incremento son:

- Salario Convenio
- Plus de Convenio
- Complemento por Antigüedad
- Plus de Función
- Gratificaciones Extraordinarias
- Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos
- Plus de Nocturnidad
- Horas Extraordinarias
- Plus para Plena Dedicación

El mismo incremento del 3% se aplicará a los siguientes artículos correspondientes a los beneficios sociales:

- Art. 54: Ayuda de escolaridad.
- Art. 55: Ayuda a personas con discapacidad.
- Art. 57: Ayuda Natalidad.
- Art. 59: Premio de antigüedad.

No se aplicará ningún tipo de incremento salarial a los siguientes conceptos: Prima Producción, Premio mensual de asistencia y puntualidad.

Adicionalmente, se aplicará 1% únicamente sobre el concepto Salario Convenio.

Para el año 2025

Incremento del 3% en los conceptos salariales detallados en el artículo 35 del presente convenio a excepción de "prima producción" (art. 35 apartado i)) así como el "plus de asistencia y puntualidad" (art. 35 apartado j)).

En concreto los conceptos del art. 35 sometidos a incremento son:

- Salario Convenio
- Plus de Convenio
- Complemento por Antigüedad
- Plus de Función
- Gratificaciones Extraordinarias

- Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos
- Plus de Nocturnidad
- Horas Extraordinarias
- Plus para Plena Dedicación

El mismo incremento del 3% se aplicará a los siguientes artículos correspondientes a los beneficios sociales:

- Art. 54: Ayuda de escolaridad.
- Art. 55: Ayuda a personas con discapacidad.
- Art. 57: Ayuda Natalidad.
- Art. 59: Premio de antigüedad.

No se aplicará ningún tipo de incremento salarial a los siguientes conceptos: Prima Producción, Premio mensual de asistencia y puntualidad.

Adicionalmente, se aplicará 1% únicamente sobre el concepto Salario Convenio.

Artículo 37. Salario convenio

Se detalla a continuación en valores anuales en euros por cada grupo profesional:

	2024	2025
Grupo Profesional B	35.322,61 euros	36.735,52 euros
Grupo Profesional C	24.846,43 euros	25.840,29 euros
Grupo Profesional D	21.798,50 euros	22.670,44 euros
Grupo Profesional E	19.585,02 euros	20.368,42 euros
Grupo Profesional F	18.688,33 euros	19.435,87 euros
Grupo Profesional G	16.445,73 euros	17.103,56 euros

Artículo 38. Plus de convenio

1. Los/las trabajadores/as que perciban el plus Convenio y/o plus Convenio no absorbible tendrán el incremento establecido por este concepto en el artículo 36 del presente Convenio.
2. Es de aplicación el pago de una cantidad, proporcionalmente a cada una de las pagas anuales y en el concepto de Plus de Convenio, a cada trabajador/a del grupo profesional F en el momento que llegue a un año de antigüedad en la compañía.

Detalle de los valores anuales en euros:

2024	2025
325,21 euros	334,97 euros

La cantidad referida se aplicará desde el día 1 del mes del vencimiento del año de antigüedad, independientemente de la fecha del mismo, y será absorbible, en su caso, de los conceptos.

Plus de Convenio y/o Plus de Función.

Las cantidades del plus convenio no absorbible están excluidas de la absorción establecida en el punto 3 de este artículo.

Detalle de los diferentes valores anuales en euros del plus Convenio no absorbible:

	2024	2025
1r Tramo	129,76 euros	133,65 euros
2º Tramo	270,80 euros	278,92 euros
3r Tramo	423,94 euros	436,66 euros

3. El Plus de Convenio es objeto de absorción, total o parcialmente, en los casos de ascensos grupo profesional superior, a excepción del caso en que el ascenso represente la responsabilidad de mando.

Artículo 39. Complemento por antigüedad

1. Con efectos de 1 de Julio de 2004 no habrá nuevos vencimientos de antigüedad.

Los importes que los/las trabajadores/as recibían a 30/06/2004 se mantendrán en el concepto de Complemento por Antigüedad.

Los/las trabajadores/as que perciban el Complemento por Antigüedad tendrán el incremento establecido por este concepto en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 40. Plus de función

1. Tiene el carácter legal de complemento personal y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas y/o históricas independientes del lugar de trabajo.

2. El Plus de Función es objeto de absorción, total o parcialmente, en los casos de ascensos a grupo profesional superior. En el caso de absorción parcial, el nuevo Plus de Función es la diferencia entre el Salario Convenio del grupo profesional superior y la suma de los conceptos Salario Convenio, Plus de Convenio y Plus de Función que el referido trabajador perciba.

3. Los/las trabajadores/as que perciban el Plus de Función tendrán el incremento establecido por este concepto en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

1. Con carácter legal de complemento salarial de vencimiento superior al mes, existen tres gratificaciones anuales, correspondientes a marzo, julio y diciembre.

2. Su importe es equivalente al de una mensualidad comprensiva de los conceptos retributivos:

- a) Salario Convenio
- b) Plus de Convenio
- c) Complemento por Antigüedad
- d) Plus de Función
- e) Plus por Plena Dedicación

3. Las gratificaciones se devengarán en los periodos siguientes:

La de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

La de julio: del 16 de julio del año anterior al 15 de julio del corriente.

La de diciembre: del 16 de diciembre del año anterior al 15 de diciembre del corriente.

4. Los/las trabajadores/as con una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo mencionadas en el apartado anterior, percibirán 1/365 por cada día devengado de cada periodo.

5. Los/as trabajadores/as que hayan producido baja, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado de acuerdo con el mismo criterio establecido en los dos apartados anteriores.

6. El importe de las gratificaciones es proporcional al tiempo trabajado efectivamente durante los periodos de devengo establecidos en el apartado 4 de este artículo. Se computa como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a vacaciones y a licencias retribuidas.

Artículo 42. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

1. Se abonará un plus, por hora efectivamente trabajada, en las tareas clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, igual para todos los grupos profesionales, el personal que realiza trabajos que han sido legalmente clasificados como tales.

Detalle de los valores en euros por hora efectivamente trabajada:

Periodo del 1/1 al 31/12

2024	2025
0,465 euros	0,478 euros

2. El importe del plus a que se refiere el apartado 1 de este artículo se encuentra pactado de modo que cubre las tres circunstancias de penosidad, toxicidad y peligrosidad si, eventualmente, se da más de una en un puesto de trabajo.

3. No se percibirá este plus en aquellos casos en que las circunstancias a las que se refiere este artículo ya se hayan tenido en cuenta para la valoración del puesto de trabajo respectivo o del cálculo del importe de incentivo.

4. El plus tiene carácter funcional de complemento de puesto de trabajo, por lo que su devengo deriva exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los lugares que se clasifiquen así, sin que tenga, por tanto, carácter personal ni consolidable.

Artículo 43. Plus de nocturnidad

1. Con el carácter de complemento de puesto de trabajo, existirá este Plus por hora trabajada. Detalle de los valores en euros por hora trabajada:

	2024	2025
Grupo Profesional B	2,66 euros	2,74 euros
Grupo Profesional C	2,41 euros	2,48 euros
Grupo Profesional D	2,11 euros	2,17 euros
Grupo Profesional E	2,06 euros	2,12 euros
Grupo Profesional F y G	1,97 euros	2,03 euros

2. Su devengo, con las excepciones que luego se dirán, nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

3. Cuando la jornada ordinaria sea solo parcialmente nocturna, este Plus se percibirá exclusivamente por las horas comprendidas dentro del periodo nocturno.

4. No se percibirá el Plus en los siguientes casos:

a) En el caso de puestos de trabajo específicamente nocturnos como Serenos y Vigilantes.

b) Los porteros que hagan turnos rotatorios, cuando efectúen el de noche, porque su salario ya está calculado con inclusión de dicho Plus.

c) En aquellos otros puestos de trabajo en los que la nocturnidad se haya ya tenido en cuenta como factor determinante de la calificación o del valor del salario.

d) Cuando el tiempo trabajado en jornada ordinaria dentro del periodo nocturno, sea inferior a una hora.

e) Cuando se realicen horas extraordinarias.

Artículo 44. Horas extraordinarias y retenes

1. Horas extraordinarias

1.1. Se abonarán aplicando un incremento del 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, que comprende el valor mensual del Salario Convenio, Plus de Convenio, Complemento por Antigüedad y Plus de Función.

1.2. Las horas extraordinarias realizadas en sábado se abonarán con un incremento de 3,33 € por hora al precio establecido en el punto anterior.

1.3. En lugar de su abono en la forma anteriormente especificada, el/la trabajador/a podrá optar por su compensación con descanso por el tiempo equivalente, a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extra realizada.

1.4. El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento.

1.5. El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo establezcan la Dirección y el/la trabajador/a, dentro de los cuatro meses naturales siguientes.

2. Los retenes se abonarán a razón de:

2.1. Retén Festivo: 150 euros sin día a cambio o precio de hora extraordinaria incluido el complemento de sábado (sin día a cambio) en caso de que este importe sea más beneficioso para el/la trabajador/a.

2.2. Retén vacaciones: 130 euros con día a cambio.

2.3. La retribución del concepto de retén no excluye la percepción de la compensación 'Plus Nocturnidad' en aquellos casos en los que se trabaje en turno de noche.

Artículo 45. Primas de producción

1. El personal que trabaja en régimen de trabajo a prima percibirá el importe de 144,37 euros mensuales.

El pago de dicho importe estará sujeto a las deducciones por absentismo correspondientes, de acuerdo a lo que se menciona en el anexo I.

2. El valor de la prima y su percepción no están sujetos a ningún otro acondicionamiento diferente a lo establecido en este convenio.

3. El personal de los grupos profesionales D, E y F que realice un cambio eventual de turno, percibirá por este motivo una compensación de 15,40 euros por cada día que el cambie.

4. La compañía se reserva, previa comunicación al Comité de Empresa, la aplicación del pago de la Prima de Producción de la forma vigente hasta la nómina de junio del 98, inclusive, en el caso de que en el futuro no se mantengan los niveles actuales de rendimiento. Por este motivo se mantendrán actualizadas con los incrementos correspondientes las tasas de la tabla de primas (anexo I del Convenio).

Artículo 46. Premio mensual de asistencia y puntualidad

Los/las trabajadores/as tienen derecho a este premio según sus incidencias de asistencia y puntualidad. Se entiende como incidencias:

a) Retraso en el trabajo.

b) Falla de asistencia al trabajo por cualquier causa, exceptuando los casos de accidente laboral y los permisos retribuidos señalados en el artículo 31.1, excepto los apartados i) y j).

Detalle de los valores mensuales en euros:

- ninguna incidencia al mes: 100,00 euros
- una incidencia al mes: 40,00 euros
- dos incidencias o más al mes: 0,00 euros

Artículo 47. Plus por plena dedicación

1. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales para "Plena Dedicación", acordándose una compensación económica por la limitación que el mencionado pacto conlleva.

Los/las trabajadores/as que perciban el "Plus por Plena Dedicación" tendrán el incremento establecido por este concepto en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 48. Paros improductivos

El tiempo de paros improductivos se abonará a razón del Salario Convenio, el Plus de Convenio, el Plus de Función, el Plus de Plena Dedicación y el Complemento por Antigüedad, mientras el/la trabajador/a permanezca en su puesto de trabajo.

Artículo 49. Bonus

Se define un Bonus de Planta, de carácter semestral y que se devengará en función del cumplimiento de determinados objetivos personales y generales.

Este sistema de Bonus de Planta sustituye a partir del año 2010 al que se venía percibiendo en concepto de Bonus hasta el año 2009.

1. Objetivos personales: Para tener derecho al cobro del Bono de Planta, los/las trabajadores/as del centro de trabajo de El Pla de Santa Maria, deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

Requisitos u Objetivos que deben cumplirse con carácter anual:

Los/las empleados/as deberán formar parte de la plantilla de la compañía, en la fecha de liquidación del Bonus (30 de junio y 31 de diciembre del ejercicio correspondiente). En este sentido, los/las trabajadores/as que ya no pertenecían a la plantilla en esta fecha, no tendrán derecho al pago de cantidad en concepto de Bonus de Planta.

Los/las empleados/as no deben tener pactado con la Dirección de la Compañía un acuerdo previo de remuneración por objetivos. En este caso, los/las trabajadores/as que tienen este

acuerdo individual en función de objetivos, no tendrán derecho a percibir cantidad alguna en concepto de Bonus de Planta.

Los empleados no deben tener durante el periodo de cálculo correspondiente más de dos (2) bajas de IT, sean estas por cualquier motivo.

Los trabajadores que no reúnan las condiciones establecidas en los anteriores requisitos quedarán excluidos de la percepción del concepto retributivo Bonus de Planta para el semestre de aplicación.

Aquellos/as trabajadores/as que están incluidos, (que cumplan con los requisitos expuestos anteriormente) percibirán la retribución establecida en función de los resultados de los objetivos generales teniendo en cuenta los requisitos trimestrales siguientes:

2. Requisitos u objetivos que deben cumplirse con carácter trimestral:

En caso de que se cumplan los Objetivos personales señalados en el apartado anterior y, para tener derecho al abono de la parte proporcional de cada uno de los trimestres, deberán cumplirse, con carácter trimestral, los siguientes Objetivos personales:

Los/las empleados/as deberán tener una antigüedad en la Compañía igual o superior al tiempo que dure cada uno de los trimestres. Tendrán derecho al cobro de la parte proporcional del Bonus de planta de cada trimestre, aquellos/as trabajadores/as que hayan estado en la Compañía durante todo el trimestre íntegro.

Es decir, a modo de ejemplo, si un/a trabajador/a presta servicios en la Compañía desde el 15 de septiembre y hasta, al menos, el 31 de diciembre, únicamente tendría derecho a percibir un trimestre completo del Bonus de Planta semestral devengado.

Los/las empleados/as deberán acreditar una presencia en cada uno de los trimestres del año correspondiente de cálculo superior al cincuenta por ciento (50%) de las jornadas laborales.

De esta manera, los/las trabajadores/as que en cada uno de los trimestres tuvieran una presencia inferior a la indicada, no tendrían derecho al cobro de la parte proporcional del Bonus de Planta devengado en cada trimestre.

Los/las empleados/as que, en el momento del final de cada uno de los trimestres no cumplan con los Objetivos Personales señalados, no tendrán derecho a la parte proporcional de Bonus devengada en este trimestre.

3. Objetivos generales: Para que los trabajadores que cumplan los requisitos anteriores devengan el Bonus de Planta, se deberán cumplir los diferentes objetivos generales de Planta definidos semestralmente por la dirección, la mesa de devengos es la siguiente:

	1er sem	2º sem	Total
Devengo de los objetivos planificados	145,00 €	195,00 €	340,00 €
Devengo del primer objetivo de superación	185,00 €	245,00 €	430,00 €
Devengo a nivel del segundo objetivo de superación	238,00 €	305,00 €	543,00 €

4. Comisión de seguimiento: Se establecerá una Comisión de Seguimiento para analizar de forma semestral el grado de cumplimiento de los Objetivos Generales, que estará formada por dos (2) representantes de los/las trabajadores/as y dos (2) representantes de la Compañía.

A fecha de semestre vencido, se efectuará el análisis de los Objetivos Generales determinados y se informará a los/las representantes de los/las trabajadores/as que formen parte de la Comisión de Seguimiento del grado de cumplimiento de los mismos.

5. Devengo, abono y cumplimiento de objetivos generales: El pago del Bonus de Planta se realizará semestralmente en función de la consecución de cada uno de los objetivos definidos por la dirección. De esta manera, una vez finalizado el semestre correspondiente de cálculo, se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos de Planta marcados por la Compañía y se procederá al pago de las cantidades devengadas.

La no consecución de un Objetivo global o general no vincula para la consecución y cobro de los otros objetivos globales.

Si el resultado de los objetivos es inferior a los parámetros mínimos definidos (Objetivo Planificado) no se cobrará ninguna cantidad independientemente de las circunstancias y/o razones que lo justifiquen (incluso aunque sean causas de fuerza mayor).

Las cantidades devengadas y definidas para cada uno de los objetivos se abonarán de forma proporcional a la jornada del empleado/a y el cumplimiento de los requisitos de cobro anteriormente expuestos.

6. Definición del cuadro de objetivos: La Dirección de la Compañía, una vez finalizado el semestre y analizados los objetivos cumplidos durante el periodo de cálculo, definirá, según su libre voluntad, nuevos objetivos personales y generales, nuevas cifras de consecución de los mismos, así como la distribución de la cantidad económica asignada entre los diferentes objetivos definidos.

Una vez definidos los Objetivos personales y generales para el semestre que corresponda, los mismos se darán a conocer a toda la plantilla.

En el mismo sentido se procederá semestral, al finalizar cada uno de los semestres siguientes.

Artículo 50. Pago de las retribuciones

1. Los importes pactados se refieren, siempre que específicamente no se diga otra cosa, a la jornada ordinaria. En los casos de realizarse una jornada inferior a la pactada se reducirán proporcionalmente los diferentes conceptos retributivos.

2. Los importes consignados tienen la consideración de brutos, corren a cargo del/la trabajador/a los impuestos y cuota de la seguridad social que legalmente corresponda reducir.

3. Los trabajadores/as de la compañía, podrán solicitar desde el 01 de enero hasta el 31 de octubre de cada año, una modificación del sistema de pago de las retribuciones.

Así los trabajadores/as y por una sola vez al año, podrán solicitar la modificación del sistema de pago de las retribuciones, de 12 pagos ordinarios y 3 extraordinarios a un sistema de 12 pagos todos ordinarios, incluyendo estos pagos la parte proporcional de las tres pagas extraordinarias, o a la inversa, pasar de 12 pagos todos ordinarios a 12 ordinarios y 3 extraordinarios.

La regularización del sistema de pago de las retribuciones, una vez solicitado en plazo, se realizará en la nómina del mes de diciembre del año en curso. En el caso de la solicitud de cambio de sistema de 15 a 12 pagos, se procederá en la nómina del mes de diciembre del año en curso, a la liquidación de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas hasta la fecha de 31 de diciembre del año en curso, operando a partir del 1 de enero del siguiente ejercicio el nuevo sistema de pago de las retribuciones solicitado. El personal de nuevo ingreso podrá elegir en el momento de la incorporación, el sistema de doce pagos ordinarios y tres extraordinarios o el sistema de doce pagos ordinarios.

4. El pago de las retribuciones se realizará mediante transferencia bancaria, sustituyendo los resguardos de la misma la firma del/la trabajador/a en el recibo de salarios.

5. Cuando el/la trabajador/a sea baja de la empresa se le deducirá de su liquidación de partes proporcionales sus anticipos no liquidados u otras cantidades que hubiera podido deberse a la empresa.

6. El pago de las 12 mensualidades ordinarias, incluida la de vacaciones, se efectuará por meses vencidos. Las extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, julio y diciembre.

En los casos en que el pago de las mensualidades y/o pagas extraordinarias coincida con algún periodo vacacional, individual o colectivo, la compañía no estará obligada al pago de las retribuciones correspondientes con anterioridad al comienzo del disfrute de las mencionadas, pudiendo los/las trabajadores/as afectados solicitar un anticipo de dichas retribuciones.

Capítulo VII. Asistencia social

Artículo 51. Principios generales

1. Los beneficios que se establecen en este capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir la contraprestación específica del/a trabajador/a.

2. Por lo tanto, según su naturaleza, son prestaciones de asistencia social o complementarias de las reglamentarias de la Seguridad Social.

3. Para tener derecho, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada caso, el beneficiario deberá acreditar documentalmente ante la compañía las circunstancias que den lugar al origen del derecho.

4. Las cantidades que se especifican en los artículos siguientes tienen carácter de brutas. De estas se deben sustraer los impuestos que reglamentariamente las graban.

Artículo 52. Ayuda por incapacidad temporal, accidente de trabajo, enfermedad profesional y / o maternidad.

1. Todos los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal o maternidad deben recibir un complemento de la prestación de la Seguridad Social, que consiste en:

a) A partir del primer día de baja por I.T. y hasta el vigésimo, ambos inclusive, hay que complementar la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 85% del total (sumados todos ellos) de los conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:

- Salario Convenio
- Plus de Convenio
- Complemento por Antigüedad
- Plus de Función
- Primas de Producción
- Premio Mensual de asistencia y Puntualidad
- Plus para Plena Dedicación

b) A partir del día veintiuno, se deben complementar las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de la base detallada en el punto a) de este apartado.

c) El rendimiento a aplicar para el concepto de primas es la media de los rendimientos obtenidos durante los seis últimos meses; para esta media no se tienen en cuenta los rendimientos de las horas extraordinarias.

d) En los casos derivados de maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento debe cubrir hasta el 100% de la base detallada en el punto a) a partir del primer día de la baja.

e) La empresa, en ningún caso, se hará cargo de ningún incremento en el complemento referido al presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los días y/o porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de accidentes de trabajo, vigentes a la fecha de la firma del Convenio.

2. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 53. Ayuda de escolaridad

1. Tendrán derecho los/las trabajadores/as que tengan hijos/as, hasta la edad de dieciséis años, computada a 30 de septiembre.

2. El importe acreditado se abonará, una sola vez, en la nómina del mes de agosto anterior.

3. En caso de que el padre y la madre trabajen en la compañía, solo puede recibir este premio uno de los dos.

4. Se establece una antigüedad mínima de tres meses en la compañía, para poder disfrutar de esta ayuda.

5. Detalle de los importes en euros:

Periodo del 1/1 al 31/12

	2024	2025
Hijos/as hasta ocho años	167,82 €	172,85 €
Hijos/as entre nueve y dieciséis años	259,59 €	267,38 €

Artículo 54. Ayuda a personas discapacitados/as físicos/as y/o psíquicos/as

1. A los/as trabajadores/as que tengan hijos/as discapacitados/as físicos/as y/o psíquicos/as y que por esta causa reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, se les abonará mientras se mantenga esta circunstancia una ayuda mensual.

2. Esta ayuda es compatible con el premio de escolaridad establecido en el artículo anterior.

3. Tanto esta ayuda como el premio de escolaridad dejarán de devengar el día que el Estado o sus organismos paguen todos los gastos, con respecto a la educación en general, como las que se produzcan por el cuidado de los discapacitados/as.

En caso de que el padre y la madre trabajen en la compañía, solo puede recibir esta ayuda el progenitor que tenga reconocida la prestación a la que se refiere el apartado 1 de este artículo.

4. Detalle del importe mensual en euros:

Periodo del 1/1 al 31/12

2024	2025
517,08 €	532,59 €

Artículo 55. Ayuda por estudios

Aquellos/as trabajadores/as que fuera de la jornada de trabajo cursen estudios en centros estatales de Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Estudios Universitarios y de Formación Profesional, siempre que estos últimos tengan conexión con las actividades de la empresa tendrán una reducción de jornada, con abono de Salario Convenio, Plus de Convenio, Plus de Función, Complemento por antigüedad, Plus para Plena Dedicación y Puntualidad, en la cuantía necesaria para que entre la finalización de la jornada de trabajo y la hora de inicio los cursos haya dos horas, y sin que dicha reducción exceda de una hora y media. Para disfrutar de dicha reducción será necesario acreditar la matriculación en el curso y su horario, y que no se realice el curso correspondiente en otros horarios que no requieran dicha reducción.

Artículo 56. Ayuda Natalidad y Adopción

El/a trabajador/a que se encuentre de alta en la compañía y tenga o adopte un hijo/a, percibirá por tal motivo un premio.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la compañía, únicamente percibirá el premio uno de los dos.

Detalle de la ayuda en euros:

Periodo del 1/1 al 31/12

2024	2025
207,93 €	214,16 €

Artículo 57. Seguro de accidentes

La empresa se obliga a tener contratada con una compañía aseguradora, para todo el personal afectado por este convenio, una póliza que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente absoluta/gran invalidez, así como la invalidez permanente parcial/invalidez permanente total, con las siguientes coberturas:

Causa de no accidente	
Muerte	24.040,48 €
Invalidez permanente absoluta/Gran invalidez	24.040,48 €
Causa de accidente	
Muerte	48.080,97 €
Invalidez permanente absoluta / Gran invalidez	

	48.080,97 €
Invalidez permanente Parcial/Total	Según baremo
Causa de accidente de circulación	
Muerte	72.121,44 €
Invalidez permanente absoluta /Gran invalidez	72.121,44 €
Invalidez permanente Parcial/Total	Según baremo

Todos los importes detallados en este artículo no son acumulables, siendo por tanto el importe de 72.121,44 euros el máximo que la compañía aseguradora abonaría, en el supuesto caso de accidente de circulación.

Para los casos de muertes y de invalidez permanente Gran invalidez / Absoluta / Parcial I Total el pago será proporcional a la jornada en cómputo anual que realice el/a trabajador/a afectado/a, en el momento en que se produzca el hecho causante.

Capítulo VIII. Premios

Artículo 58. Premio a la antigüedad

1. Se establece un premio al cumplirse 10 años de antigüedad en la compañía.

Detalle del premio en euros:

Periodo del 1/1 al 31/12

2024	2025
244,27 €	251,60 €

2. Al cumplir 25 años de antigüedad efectiva en la compañía, una mensualidad comprensiva de los conceptos salariales:

- Salario Convenio
- Plus de Convenio
- Complemento por Antigüedad
- Plus de Función
- Primas de Producción
- Plus para Plena Dedicación

El rendimiento a aplicar por concepto de Primas de Producción es la media de los rendimientos obtenidos durante los doce meses anteriores.

Capítulo IX. Formación

Artículo 59. Formación

La formación profesional es un derecho y, cuando esta se realice dentro de la jornada laboral, un deber de todos los/las trabajadores/as.

1. La empresa podrá organizar cursos de formación y de perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, a fin de promoción profesional y capacitación. Podrá también organizar programas específicos de formación profesional y de reciclaje.

2. Se constituirá, si así lo piden los/las representantes legales de los/las trabajadores/as y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de formación, los/las miembros serán designados por y entre los Representantes legales de los/as trabajadores/as y de la empresa. Esta comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá el desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los/las trabajadores/as menos cualificados y que permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. La Dirección de la compañía

informará a los/las Representantes de los/las Trabajadores/as sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la compañía.

Permisos individuales de formación: Los/las trabajadores/as afectados por este convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso tendrá que ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

Capítulo X. Plan de Igualdad

Artículo 60. Principio de igualdad

El presente Convenio, se rige por el principio de igualdad y no discriminación, recogidos en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y por el Principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Artículo 61. Plan de Igualdad

Queda vigente la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad aprobado.

Capítulo XI. Faltas

Artículo 62. Faltas leves

Tienen la consideración de faltas leves, las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días.
Se entiende por falta de puntualidad fichar al reloj de control en un tiempo que rebase la hora de inicio de la jornada de trabajo, cualquiera que sea el retraso.
2. No notificar previamente o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a menos que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada ni aviso a los superiores, aunque sea por poco tiempo. Si de esta ausencia se deriva un perjuicio para la compañía o para los/as compañeros/as de trabajo, o era una causa de accidente, esta falta se consideraría grave o muy grave, según las consecuencias.
4. Faltar al trabajo un día, sin justificarlo.
5. No conservar en la forma adecuada el material y la maquinaria a cargo del/a trabajador/a. Si de esta distracción se derivaba un perjuicio para la compañía, o para los/las compañeros/as de trabajo, o era una causa de accidente, esta falta se considerará grave o muy grave, según la consecuencia.
6. La falta de aseo personal.
7. No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los/las compañeros/as sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de la Compañía. Si la discusión produce un escándalo, el hecho se considerará constitutivo de una falta grave o muy grave.
9. No atender a las personas con la atención y la diligencia adecuadas.
10. Utilizar el teléfono sin ninguna autorización.
11. Cambiar de armario en el vestuario sin ninguna autorización.
12. Dejar vestidos o efectos fuera de los lugares a los que se destinan.
13. Tirar papeles. trapos. cascaras. desperdicios. etc. fuera de los lugares destinados a recogerlos.
14. No comportarse con los/las compañeros/as, en los actos colectivos y en el trabajo, con la corrección que requiere el respeto mutuo y la buena convivencia.
15. No avisar al/el jefe inmediato de los defectos de la maquinaria, herramientas o del material o de la necesidad de este para seguir trabajando. En caso de que de ello se derivara un hecho grave, la falta se considerará grave o muy grave.
16. Distraer a los/las compañeros/as durante el trabajo.
17. No entregar el comprobante de la autorización de salida.

Artículo 63. Faltas graves

1. La reincidencia en una falta leve, aunque sea de naturaleza distinta y dentro del mismo trimestre, después de haber existido una sanción a raíz de la comisión de la primera.
2. Más de tres faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando el/la trabajador/a tenga que relevar a un/a compañero/a, solo con una sola falta de puntualidad se considerará falta grave.
3. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin justificarlo. Cuando el/a trabajador/a tenga que relevar a un/a compañero/a, o cuando como consecuencia de su ausencia se perjudique considerablemente la compañía, sólo una sola falta se considerará grave.
4. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones personales o familiares que repercutan en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de la compañía o de la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de estos datos se considera una falta muy grave.
5. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte el buen funcionamiento.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo; incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de la maquinaria, que pretenda introducir la compañía y también el hecho de negarse a rellenar las hojas de trabajo, el control de asistencia, etc. Si esto implica una pérdida manifiesta de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía o los/las compañeros/as de trabajo, se considerará una falta muy grave.
7. Simular la presencia de un/a otro trabajador/a y fichar para él los relojes de control.
8. Actuar con imprudencia o infringir las disposiciones sobre la higiene y la seguridad en el trabajo. Si la conducta del/a trabajador/a implica un riesgo de accidente para el/ella o para los/las sus compañeros/as o peligro de averías para las instalaciones, se podrá considerar una falta muy grave. A estos efectos, se consideran una imprudencia los siguientes casos:
 - a) Poner en marcha los motores o máquinas sin adoptar la precaución necesaria para que no se produzcan accidentes ajenos.
 - b) Limpiar o engrasar las máquinas, los motores o transmisiones en movimiento, salvo que ello sea imprescindible.
 - c) Reparar o cambiar las piezas de la maquinaria, antes de que se coloquen los dispositivos de seguridad.
 - d) Trabajar sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.
 - e) Sujetar correas en movimiento.
 - f) Trabajar en zonas próximas a la maquinaria o en las transmisiones con vestidos que no sean ceñidos, que no estén abotonados o sujetos.
 - g) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión, sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
 - h) Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad y la higiene en el trabajo.
 - i) Negarse a ser reconocido por los servicios médicos de la compañía a menos que se presente una certificación médica sustitutiva de dicho reconocimiento.
 - j) Pasar por debajo de carga en suspensión.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, y emplear para los usos propios herramientas o útiles de la compañía, aunque sea fuera de la jornada laboral.
10. Distraerse, jugando o leyendo, durante la jornada laboral.
11. La embriaguez o consumo de drogas, circunstancialmente durante el trabajo.
12. La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo.
13. Revelar secretos de reserva obligada, cuando no se produzca un grave perjuicio a la compañía.
14. Los retrasos en el incumplimiento de las órdenes dadas o de los servicios encomendados cuando se perjudique la compañía.
15. Utilizar máquinas o herramientas sin autorización o que no se encuentren en perfecto estado de funcionamiento, el cual ya hubiera sido señalado.
16. No fichar a la entrada o salida del trabajo.
17. Ausentarse del centro de trabajo, sin autorización escrita.
18. Llevar personas no autorizadas a los vehículos de la compañía.
19. Pasar listas y recoger firmas con cualquier objetivo, durante las horas de trabajo, sin la autorización pertinente.
20. Realizar colectas o actos similares no autorizados dentro del recinto de la compañía.

21. Entrar en las dependencias prohibidas.
22. Fumar en los lugares donde esté prohibido.
23. Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo, sin permiso escrito de los superiores.
24. Negarse a mostrar el contenido de los paquetes al portero o vigilante, para su comprobación.
25. No cumplir, las personas accidentadas, las prescripciones del servicio médico de la compañía.
26. Ocultar faltas o hechos que el/la trabajador/a haya presenciado y perjudiquen los intereses de la compañía.
27. Encontrarse en los locales de la compañía fuera de la jornada laboral, sin la debida autorización, o bien introducir a personas extrañas.
28. La imprudencia en acto de servicio. Si implica un riesgo de accidentes para el/ella o para los/las sus compañeros/as o peligro de averías para las instalaciones, se podrá considerar una falta muy grave. En todo caso, se considera una imprudencia en un acto de servicio el no usar las prendas de vestir y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
29. El abuso de autoridad por parte de los jefes.
30. No comunicar la situación de pluriempleo, o no facilitar los datos necesarios para la tramitación ante la Seguridad Social.
31. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del artículo anterior.

Artículo 64. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días consecutivos o más de tres días durante un periodo de treinta días. Faltar al trabajo diez días. consecutivos o no, durante un periodo de trescientos días.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles. herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, documentos de la compañía, de sus clientes/as o de los proveedores.
4. Provocar accidentes graves por negligencia o por imprudencia inexcusables.
5. Abandonar el trabajo (aunque sea por un espacio de tiempo breve) en un puesto de responsabilidad, sin la autorización necesaria y sin tomar precauciones.
6. Dedicar a actividades, a hacer negociaciones de comercio o de industria, por cuenta propia o de otra persona, que impliquen la competencia a la compañía, sin autorización expresa de esta.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a la compañía como a los/las sus compañeros/as de trabajo, a los/las clientes/as y otras personas), cometidas dentro de las dependencias de la compañía o durante actos de servicio fuera de aquella.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la compañía, o revelar a ajenos datos o secretos profesionales.
9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes o a sus familiares, y los/las compañeros/as y subordinados/subordinadas.
10. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La falta de limpieza continuada y habitual que produzca queja justificada de los/las compañeros/as de trabajo.
12. Disminuir voluntaria y reiteradamente el rendimiento normal en el trabajo.
13. Aconsejar o incitar a los/las compañeros/as de trabajo para que disminuyan su rendimiento habitual.
14. La simulación de enfermedad o accidente. Se entiende que se comete una falta cuando un/a trabajador/a de baja por estos motivos, realiza trabajos por cuenta propia o ajena. Queda también comprendida en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
15. La difusión de noticias falsas o tendenciosas que produzcan el descontento, la desconfianza o el desinterés al personal o que ocasionen una disminución en el rendimiento global de la compañía o de alguna de sus secciones.

16. La realización de actos contrarios a la moral, realizados dentro de los locales de la compañía, o fuera de ellos, si la persona que resultara ofendida formara parte de la plantilla de la compañía.
17. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos contables, que signifiquen una alteración en los emolumentos a percibir.
18. La modificación reiterada, sin autorización de los aparatos y dispositivos de protección.
19. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el lugar de trabajo como fuera de este.
20. Proporcionar una información falsa a la Dirección o a los/las superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado, a menos que sea evidente la ausencia de mala fe.
21. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios a la economía, a la producción, la maquinaria, los útiles o herramientas de trabajo o los/las compañeros/as.
22. El engaño o la simulación para obtener un permiso.
23. Utilizar vehículos de la compañía, sin autorización, o emplearlos para el uso particular sin estar autorizado.
24. Realizar trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
25. La reincidencia en faltas graves de cualquier naturaleza cometidas dentro de un periodo de seis meses, después de haber sido sancionado una vez.
26. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del artículo 62 y los números 4, 6, 8 y 28 del artículo 63.

Artículo 65. Sanciones por faltas leves

Puede aplicarse alguna de las siguientes opciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspende de empleo y sueldo hasta dos días.

Artículo 66. Sanciones por faltas graves

Suspende de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Artículo 67. Sanciones por faltas muy graves.

Suspende de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Artículo 68. Despido disciplinario

Independientemente de lo que especifican los artículos precedentes, las causas justificativas del despido son las que se declaran como tales en la legislación vigente.

Artículo 69. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; las muy graves, a los sesenta días. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la compañía se entere de la comisión de los hechos.

En todo caso, prescriben después de los seis meses de haberlo cometido.

Artículo 70. Cancelación de antecedentes

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán si no se incurre en otra falta durante el transcurso de los siguientes plazos:

- a) Faltas leves, a los seis meses
- b) Faltas graves, al año
- c) Faltas muy graves, a los dos años.

Capítulo XII. Disposiciones varias

Artículo 71. Comisión paritaria

1. Para entender las cuestiones que se derivan de este Convenio, así como de aquellas que la legislación vigente le asigne expresamente, se crea una Comisión Paritaria que se compone de dos representantes de los/as trabajadores/as y dos de la Dirección de la compañía, más otros tantos suplentes.

Tienen como funciones, las de la interpretación y del seguimiento de lo que se pacta aquí.

2. Los/as representantes de los/las trabajadores/as son designados por el Comité de empresa y de entre los/las miembros. Los/las de la compañía, por su Dirección.
3. La Comisión se reunirá dentro de los cinco días laborables siguientes a la fecha en que la mayoría de los/as vocales que integran cualquiera de las dos representaciones solicite la reunión.
4. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, siempre que estén representadas ambas partes y se levantará el acta correspondiente de lo que se trate, la cual deben firmar todos/as los/las asistentes.

Artículo 72. Procedimiento de resolución de conflictos

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la empresa y los trabajadores, así como para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Quedan al margen del presente artículo:
 - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
 - Aquellos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, que tengan prohibidas las transacciones o avenencias.
 - Conflictos individuales.
3. El procedimiento voluntario para la solución de conflictos colectivos es:
 - a) Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria del convenio, regulada en el artículo precedente.
 - b) Mediación.
4. El intento de solución de las diferencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo un trámite preceptivo previo para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan de la interpretación y aplicación del convenio.
5. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, únicamente tendrá que estar precedido por el trámite del número anterior.
6. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente.
7. La propuesta de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrá ser libremente aceptada o rechazada por estas. El acuerdo se formalizará por escrito.

Artículo 73. Ropa de trabajo

1. Se facilitará a los/las trabajadores/as la ropa a la que tengan derecho, de acuerdo con las normas que se especifican en el presente apartado.
2. La compañía se hará cargo, a través de una empresa de limpieza de ropa, de poner a disposición de los trabajadores/as la ropa laboral detallada en el anexo II. Correrán a cargo de la compañía los gastos derivados de la limpieza y puesta a disposición del vestuario.
3. Los/las trabajadores/as tendrán el deber de conservar y utilizar adecuadamente el vestuario y material puesto a disposición, así como seguir las normas e instrucciones para la correcta gestión y administración del vestuario.
4. La compañía adaptará el vestuario necesario para cada puesto de trabajo en función de los requerimientos del trabajo, así como de las normas GMP, PRL y/u otros que le sean de aplicación.

Artículo 74. Jubilación obligatoria

Ambas representaciones acuerdan que en el momento que la legislación permita una alternativa legal a la jubilación obligatoria, cualquiera que sea la fórmula, denominación o modalidad, esta se incorporará al texto convencional, independientemente de que el convenio este vigente, denunciado o prorrogado.

El acceso a las diferentes modalidades de jubilación está regulado por el Real Decreto Legislativo 1/94 de 20 de junio, Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 75. Asambleas remuneradas

1. Los/las trabajadores/as pueden hacer asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de seis horas anuales remuneradas. Preferentemente, estas asambleas se convocarán en las épocas o los periodos en que se lleve a cabo la negociación colectiva de la compañía.

2. Se comunicarán a la Dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de 24 horas y debe constar la autorización expresa. En caso de negativa, esta debe ser justificada.

3. Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en este convenio se abonarán a los/las trabajadores/as a razón de:

- Salario Convenio
- Plus de Convenio
- Complemento por Antigüedad
- Plus de Función
- Premio Mensual de asistencia y Puntualidad
- Plus para Plena Dedicación

Artículo 76. Información de centrales sindicales

Los tablones de anuncios que se encuentran en el centro de trabajo a disposición del Comité de Empresa, las centrales sindicales pueden insertar la información sindical que consideren de su interés, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa.

Artículo 77. Compromiso de paz laboral

En atención a las obligaciones que cada una de las partes firmantes de este convenio adquiere, se pacta lo siguiente:

1. Los/las trabajadores/as se comprometen a no plantear ninguna situación de huelga durante la vigencia de este convenio, salvo el periodo mínimo legal de denuncia anterior a un nuevo convenio.

2. La compañía se compromete a no hacer uso del derecho de cierre patronal en el caso previsto legalmente de que el volumen de la inasistencia de las irregularidades en el trabajo impida gravemente el proceso normal de producción.

Artículo 78. Recuperaciones especiales

La compañía y el/la trabajador/a afectado/a, mediante el pacto individual y expreso, pueden establecer las recuperaciones especiales:

1. A petición del/a trabajador/a, este puede disfrutar de horas o días de permiso, que se deben recuperar con anterioridad o posterioridad al disfrute de este permiso.

2. A petición de la compañía, y ante las circunstancias de falta de trabajo, el/a trabajador/a puede no acudir al trabajo y recuperar este tiempo con anterioridad o posterioridad a la fecha en que se produzca la no asistencia.

3. Los casos previstos en los apartados 1 y 2 deben sujetarse a las normas sobre la jornada máxima.

Las posibilidades enumeradas en este artículo son de aceptación libre por ambas partes, por lo que cualquiera de estas puede negar, a su realización.

Artículo 79. Cláusula derogatoria

Salvo lo establecido en el artículo 5, quedan derogados los pactos colectivos o individuales y los usos y costumbres de cualquier clase no recogidos en este Convenio.

Artículo 80. Derechos de los representantes de los trabajadores

Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as acreditan, en todo momento, los derechos, los deberes y las prerrogativas establecidas en la legislación vigente.