

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y ECONOMÍA

SECCIÓN DE ENERGÍA

CONVENIO O ACUERDO: PRODUCTOS SOLUBLES SA

EXPEDIENTE: 34/01/0008/2025

FECHA: 19/03/2025

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000952012009

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **PRODUCTOS SOLUBLES, S.A** (Código del Convenio **Nº 34000952012009**), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 20-12-2024, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- ORDENAR la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 19 de marzo de 2025.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

TEXTO DEL ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. PARA LOS AÑOS 2024 A 2026

En Venta de Baños (Palencia), siendo las catorce horas del día 17 de diciembre de 2024

Se reúnen:

POR LA EMPRESA:

- D. José Ángel Vaquero Pequeño
- D. Carlos Javier González Gómez
- Dña. Beatriz Velasco Moyano

POR EL COMITÉ DE EMPRESA:

- D. Raúl Hierro García (CC. OO)
- D. José Manuel López de la Fuente (CC. OO)
- D. Francisco Vilches Cano (CC. OO)
- D. Carlos Gimeno Samaniego (CC. OO)
- D. Néstor Aguayo Alejos (CC. OO)
- D. Francisco Javier Calleja Sardón (CC. OO)
- D^a Henar Palenzuela Rebollo (CC. OO)



- D. Gustavo Gutiérrez Díez (U.G.T)
- D. Guillermo Rodríguez López (U.G.T)
- Dña. María Teresa García García (U.G.T.)

CONVENIO COLECTIVO PRODUCTOS SOLUBLES, S.A.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de acuerdo con el marco legal vigente. El presente convenio colectivo es igualmente el resultado del esfuerzo de las personas trabajadoras para alcanzar tales objetivos.

CAPÍTULO 1º - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto y Ámbito Funcional:

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa y el personal de su plantilla, con las excepciones que se detallan en el artículo 3 (ámbito personal) y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

En virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo de Productos Solubles S.A., y por ende posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Venta de Baños, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 3.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Productos Solubles, S.A. y las personas trabajadoras.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito del presente Convenio todas las personas trabajadoras de la Empresa PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. pertenecientes al centro de trabajo de Venta de Baños, excepto el personal de alta dirección, o cuya relación laboral tenga carácter especial.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que las personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo completo. Las condiciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la proporcionalidad del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 4.- Principio de igualdad y no discriminación.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Así ha quedado recogido tradicionalmente en los sucesivos Planes de Igualdad que la Empresa ha tenido vigentes desde enero de 2012.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este Convenio se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



Prosol asume los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad de las personas LGTBI+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, con referencia no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velarán por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente Convenio, salvo en aquellos apartados o cuestiones en que se indique una fecha distinta de entrada en vigor, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 y será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2026.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado de manera tácita de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie. La denuncia del Convenio habrá de hacerse por escrito y se podrá hacer por cualquiera de las partes. El plazo para llevar a cabo la denuncia será como mínimo de tres meses antes de finalizar la vigencia de cada período temporal pactado incluyendo las posibles prórrogas. Durante la situación de las eventuales prórrogas se mantendrán, salvo pacto expreso en contrario, inalteradas las tablas y conceptos salariales correspondientes al último año de vigencia del convenio (2026) sin actualización alguna.

El plazo para la constitución de la Mesa Negociadora del nuevo Convenio Colectivo será de un mes desde la recepción de la denuncia por la otra parte.

Expresamente se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET y 86.4 E.T., que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en los términos anteriormente mencionados hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, salvo el ámbito temporal que se prorrogará de año en año.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por las personas trabajadoras en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 8.- Tramitación del Convenio.

El presente Convenio Colectivo se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro, publicación y demás efectos que procedan de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Artículo 9.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes, con exclusión de otro de cualquier ámbito. Durante su vigencia no podrá aplicarse ningún convenio concurrente.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

1. Constitución: Se constituye la Comisión Paritaria para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, así como para adecuar el Convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

La Comisión estará compuesta por seis (6) miembros, tres (3) en representación de la



Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y tres (3) en representación de la Empresa que, serán designados por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria entenderá necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación de la norma colectiva pactada y conflictos colectivos puedan suscitarse en el ámbito de ampliación de este Convenio.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, a instancia de una de las partes. Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de cinco días laborables, debiendo presentar por escrito la propuesta de los asuntos a tratar.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos adoptados con esta mayoría cualificada serán vinculantes para todas las partes.

2. Funciones: Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de todas las cláusulas del este Convenio.
- b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos adquiridos en el Convenio Colectivo.
- d) Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio Colectivo o vengán establecidas en su texto.
- f) Regular su funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.
- g) Durante la vigencia del Convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, así como en su caso para la aclaración de las posibles discrepancias.
- h) Para el planteamiento de conflictos colectivos será imprescindible, con carácter previo a los procedimientos no judiciales y judiciales de solución de los mismos, el sometimiento de las cuestiones ante la comisión paritaria.
- i) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, concretamente la totalidad del Comité de Empresa, aunque algunos de ellos no hayan sido firmantes del Convenio, ello para garantizar la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- j) Si tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes solicitase la intervención de la comisión paritaria, esta resolverá en el plazo máximo de 7 días desde la solicitud de intervención.

3. Procedimiento: El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de esta y la salvaguarda de los derechos afectados, comprenderá las siguientes reglas:

- i.- El plazo para la primera reunión será como máximo de 7 días naturales desde que cualquiera de las partes lo soliciten.
- ii.- El plazo para llegar a un acuerdo o a un desacuerdo será el que las partes puedan establecer de mutuo acuerdo, y en caso de que este no exista, dicho plazo será como máximo será de 7 días desde la primera reunión, entendiéndose que una vez transcurrido ese plazo ha existido desacuerdo en la cuestión planteada
- iii.- Para los desacuerdos las partes se someten a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores

Para el caso de que no se hubieran podido resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos previstos en el SERLA recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) antes de hacerlo a por vía administrativa o judicial. El arbitraje será, en todo caso, voluntario para las partes.



CAPÍTULO 2º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 11.- Clasificación profesional.**

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, atendiendo a los criterios que dicho artículo fija para su definición, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, quedando integradas las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo 1 del presente Convenio.

Los grupos profesionales describen tareas y funciones de tipo general, por lo que no se entienden como tareas únicas ni exclusivas de un determinado grupo.

Las personas trabajadoras, en función del puesto de trabajo que desarrollen, serán adscritas a una determinada Área y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema de la organización y retributivo.

Las personas trabajadoras asignadas a cada grupo profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo incluidos dentro del mismo grupo profesional.

Los movimientos de personas trabajadoras entre los diferentes grupos profesionales no tendrán otra limitación que las necesidades de formación y/o titulaciones necesarias para el desempeño de las funciones. En caso de realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Se evitará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial étnico; estado civil; religión; convicciones; opinión política; diversidad familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

Grupo 1: Personal de Línea

- A) **Definición:** Encuadra a todas las personas trabajadoras directamente relacionadas con el proceso de producción de soluble, envasado de soluble, gestión de semielaborado, fabricación de cápsulas, control de calidad, almacenamiento y expedición de productos, así como calderas y mantenimiento básico de instalaciones y maquinaria.
- B) **Funciones generales:** Cumplimiento de las instrucciones técnicas de trabajo aplicadas a su proceso productivo, aseguramiento de los procedimientos de Calidad tanto de producto como de proceso, y cumplimiento de la normativa en materia de PRL.
- C) **Formación necesaria:** ESO o equivalente, Ciclos formativos de grado medio o superior, o conocimientos adquiridos en base a una acreditada experiencia.
- D) **Puestos de trabajo incluidos:** Todos los definidos en los procesos de las Áreas de: Fábrica, Envasado -incluyendo Semiterminado-, Cápsulas, Logística-Almacén y Servicios Generales (incluyendo Calderas).

Grupo 2: Personal Técnico y de Mantenimiento

- A) **Definición:** Encuadra al resto de personas trabajadoras que, no estando ligadas directamente al proceso productivo, dan soporte al mismo para garantizar su ejecución.
- B) **Funciones generales:** Garantiza el mantenimiento de las máquinas y resto de instalaciones; estandarización de procesos y de mejora; control de los sistemas de calidad; gestión de equipos, y responsabilidad ante objetivos de empresa. Están capacitados para formar en su especialidad al Grupo 1.
- C) **Formación necesaria:** Formación específica para el puesto a desempeñar.
- D) **Puestos de trabajo incluidos:** Todos los definidos en los procesos de las Áreas de: Mantenimiento y Calidad-Laboratorio.

Grupo 3: Personal de Estructura

- A) **Definición:** Está formado por las personas trabajadoras que ocupan puestos de organización y gestión y de todas aquellas auxiliares que les dan apoyo, para las que se requiere una titulación media o superior en su desarrollo y que trabajan ligados a proyectos de la Empresa. También están incluidos los Supervisores con responsabilidad directa en la gestión de equipos y consecución de objetivos del turno/Área.



- B) Funciones generales: Gestión administrativa, elaboración y control de procesos, mejora continua, innovación, coordinación y participación en proyectos.
- C) Formación necesaria: Titulación universitaria de grado medio o superior, dominio del inglés, y en muchos casos un segundo idioma. Este requisito no afectará a los Supervisores
- D) Puestos de trabajo incluidos: Todos los definidos en los procesos de las Áreas de: Calidad; I+D; RRHH; Cadena de Suministro, Industrial, Comercial /Marketing y Atención al Cliente; Transformación Digital, Finanzas y Legal; y Supervisores (que, a efectos de estadísticas internas, se les considerará MOI).

La nivelación de los Grupos profesionales y su definición queda recogida en el Anexo 1 del presente Convenio.

CAPÍTULO 3º - EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Período de prueba.

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

- a) De seis (6) meses para el personal técnico o titulado.
- b) Para el resto de las personas trabajadoras es de tres (3) meses, independientemente de la modalidad de contratación.

En los contratos temporales concertados por tiempo inferior a seis (6) meses, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En el supuesto de dos o más contrataciones temporales de la misma persona trabajadora en un período de 36 meses a computar desde la fecha de inicio del último contrato, se podrán pactar períodos sucesivos de prueba siempre que no se exceda del período máximo previsto en el párrafo primero. Pudiendo establecerse un nuevo período de prueba cuando se realice una nueva contratación temporal y el trabajador no hubiera desempeñado esas funciones anteriormente en la Empresa, aunque haya estado contratado con anterioridad para el desempeño de otras funciones diferentes. El nuevo período de prueba podrá establecerse siempre que no se exceda el período máximo y que las funciones a desarrollar por el trabajador sean diferentes a las que desarrolló con anterioridad en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo de este, salvo pacto en contrario.

Artículo 1.3.- Contratación.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

De acuerdo con el RD 1026/2024 se establecerá una formación anual a todas las personas que intervengan en procesos de selección destinada a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de personas LGTBI+ y se implementarán medidas para la inserción laboral de este colectivo.

Se utilizarán criterios objetivos y neutros en los procesos de selección, para evitar cualquier tipo de discriminación desfavorable directa o indirecta por orientación sexual, expresión de género y diversidad sexo-genérica, garantizando que el proceso priorice la formación o la idoneidad de la persona, prestando una cuidada atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Se promoverá la recepción de currículos ciegos para los procesos de incorporación de personal para poder identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

En el caso de que de manera directa o a través de una empresa externa se utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, éstos se analizarán y revisarán junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.

La Empresa procurará que los contratos se celebren por tiempo indefinido siempre que las necesidades de producción y organizativas de la Empresa así lo requieran.



Si la Empresa precisara de realizar contratos de carácter temporal y estos se realizasen con Empresas de trabajo temporal (ETT), las personas contratadas tendrán una retribución del 100% del salario del Convenio en la categoría correspondiente.

Toda la contratación que se efectúe en la Empresa deberá promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación (sea cual sea la modalidad contractual elegida), promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basados en principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo y/o en la orientación sexual.

Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones de este, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista.

Artículo 14.- Modalidades contractuales.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, motivadas por el incremento ocasional e imprevisible y/u oscilaciones de la actividad.

A efectos de la celebración de este tipo de contratos, se estarán a lo dispuesto legalmente en cada momento. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere.

Contrato por circunstancias de la producción por incrementos ocasionales, previsibles y de duración reducida de la actividad.

A los efectos de la celebración de este tipo de contratación se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. La Empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender circunstancias ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente del número de personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar al Comité de Empresa una previsión anual del uso de estos contratos.

Contrato de sustitución de personas trabajadoras.

A los efectos de la celebración de este tipo de contratación se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. La Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Contrato formativo.

A los efectos de la celebración de este tipo se estará a lo dispuesto legalmente, en cada momento. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

Contrato a tiempo parcial.

A los efectos de la celebración de este tipo de contratación se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. De darse la necesidad de contratar personal a tiempo parcial, dicho contrato se llevará a cabo con las siguientes características:

- a) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo comparables y esta se realice de forma partida, se podrán llevar a cabo un máximo de una única interrupción en el trabajo.



- b) El número de horas complementarias pactadas en los contratos de trabajo no podrá ser superior al 45% de la jornada ordinaria pactada en el contrato de trabajo.
- c) Para la realización de horas complementarias, la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de su realización con una antelación mínima de 1 día.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de Relevo.

A los efectos de la celebración de este tipo de contratación se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. Siendo de aplicación el marco regulador de la jubilación parcial y prolongación de la regulación aplicable a la industria manufacturera.

Artículo 15.- Personal de nuevo ingreso.

La Empresa notificará al Comité de Empresa las vacantes a cubrir de duración igual o superior a 6 meses y de las condiciones para su provisión, exceptuando aquellas que por confidencialidad u otros motivos objetivos no pudieran ser reveladas.

Tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa como personal fijo de plantilla quienes, con la titulación requerida, hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter temporal siempre y cuando cubran todos los requisitos de perfil, adecuación, titulación y desempeño.

Artículo 16.- Promoción interna y ascenso.

Cuando existan vacantes en la Empresa, éstas se cubrirán, en la medida de lo posible, con personal interno antes de recurrir a contrataciones del exterior, siempre que se encuentre el perfil requerido, su Evaluación haya sido considerada como positiva por la Empresa y que, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, superen las pruebas teórico / prácticas requeridas.

En función de la Evaluación, experiencia y demás criterios de evaluación que considere la Empresa, se ascenderá de nivel a la persona trabajadora cuando existan vacantes o necesidades ciertas.

La Empresa tendrá en cuenta a tales efectos que las personas trabajadoras interesadas en promocionar cumplan los requerimientos necesarios de cada puesto-tipo al que opten, según mérito, formación, resultado de las pruebas, si las hubiere, y criterios organizativos.

1. Se considera promoción interna el cambio entre los grupos profesionales del Grupo 1 al 2 y/o al 3, y del Grupo 2 al 3.
2. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio que se mantengan durante cuatro años en el Nivel Salarial 2 del Convenio pasarán automáticamente, desde ese momento, a percibir las retribuciones correspondientes al Nivel Salarial 3.
3. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, que aseguren la transmisión de la información. Dicha información será trasladada, además, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La empresa habrá de notificar, asimismo a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes y las promociones.

Solo se utilizarán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos y neutros, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.



CAPÍTULO 4º - FORMACIÓN**Artículo 17.- Formación y desarrollo profesional.**

Empresa y el Comité de Empresa convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos para presentarse a exámenes en Centro Oficial por cursar estudios o carrera profesional serán retribuidos si se trata de estudios que aporten una cualificación que contribuya al desarrollo profesional y promoción interna de las personas trabajadoras en el seno de la Empresa.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a estos exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Para la concesión de permisos para exámenes de los citados anteriormente, será necesario presentación de la solicitud acreditativa de la convocatoria al examen de la presentación por el interesado ante el Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días, salvo que se justifique por la persona trabajadora que la convocatoria lo haya sido con plazo inferior a esos quince días.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados por las personas trabajadoras.

Artículo 18.- Formación continua.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Para ello, y de forma anual, se establecerá un Plan de Formación donde se recojan todas las actividades en materia de formación e información necesarias para el mejor desempeño profesional y que contará con las aportaciones del Comité de Empresa conteniendo área de formación (Calidad, PRL, Medioambiente, Técnica del Puesto, Idiomas, Desarrollo), colectivo de personal afectado, centros de formación externos, duración, horarios, etc.

En el plan de formación anual se integrarán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Éste se hará consensuado con la RLPT antes del 28 de febrero de cada año. Las formaciones se harán con empresas de reconocido prestigio, y en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, y al cierre del año, se trasladará una valoración con indicadores y propuestas de mejora para el siguiente año a la RLPT.

Los aspectos mínimos que deberán contener son los que establece el RD 1026/2024 o legislación que en su caso pueda sustituirlo.

Además, se incluirá también en el plan de formación anual, una formación específica a las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección o promoción, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras,



deberán recibir una formación específica que deberán contener como mínimo los contenidos que establece el RD 1026/2024 o legislación que en su caso pueda sustituirle.

Esta formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de anual las empresas.

Se utilizará en todo momento un lenguaje respetuoso con la diversidad, así como imágenes no sexistas.

Quedarán incluidas también en el Plan de Formación todas aquellas acciones formativas relacionadas con la actividad de la Empresa y que redunden en una mayor formación técnica o competencial y mejore la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Todas las acciones formativas que se realicen se programarán dentro del horario laboral cuando la organización de la Empresa o de la actividad formativa así lo permitan. En caso de no ser así, el tiempo dedicado a las mismas fuera del horario de trabajo se compensará económicamente como hora normal o con descansos compensatorios equivalentes. Cuando se programe la formación (establecida como obligatoria por Ley o Norma que afecte a nuestro sector industrial) fuera del horario de trabajo, se procurará fijarla de forma inmediata o lo más cercana posible a la finalización/comienzo del turno de trabajo, y será obligatoria la asistencia por parte de las personas trabajadoras convocadas cuando se les haya notificado al menos con 7 días de antelación a la fecha de inicio del curso.

De darse la necesidad de realizar la formación fuera de jornada y de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se procurará, cuando resulte posible, limitar la duración de esta por día a 3 horas. Se procurará garantizar una hora para la comida si el curso es previo al turno de tarde de trabajo. Cuando el curso sea después de la jornada de mañana, y el curso sea igual o mayor a una hora, se procurará garantizar una hora para la comida

Las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa recibirán la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el periodo para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo de las personas trabajadoras y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. En el supuesto de que la persona trabajadora no aprovechará debidamente la formación recibida, la Empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, siendo asignado a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad y conocimientos.

Lo dispuesto en este artículo concreta y mejora el permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 5º - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 19.- Organización de trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección, respetando, en todo caso, las normas y legislación vigentes.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de la persona trabajadora afectada.

Cualquier cambio en la organización del trabajo que suponga modificación en las condiciones de las personas trabajadoras de la Empresa, deberá ser informado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Prosol promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, dotándonos de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se incluirá en el plan de igualdad, un capítulo específico dedicado a medidas de apoyo a mujeres trans.

Artículo 20.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las personas trabajadoras y de conformidad con lo establecido en artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.



La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior por un período superior a seis (6) meses en un año u ocho (8) meses en dos años consecutivos, tendrá derecho a solicitar su reclasificación a la categoría superior que desempeña.

CAPÍTULO 6º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Para fomentar e incentivar un incremento de los niveles de productividad de la plantilla, y su contribución en la consecución de unas mejores ratios de rentabilidad en la Empresa, para los años de vigencia del presente Convenio se fija un sistema de retribución ligado a los cumplimientos de objetivos definidos a continuación.

Artículo 21.- Tablas salariales.

I. Las tablas salariales son las que constan para cada uno de los niveles de los grupos profesionales contenidos en el Anexo 2 del presente Convenio Colectivo.

II. La Empresa se compromete a velar por el respecto de los principios de igualdad y no discriminación en materia retributiva. A efectos de determinar qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor se estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores o en la normativa que, en su caso, lo sustituya.

III. La Empresa garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, en relación con el principio de transparencia retributiva de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres o la normativa que lo sustituya en cada momento.

Artículo 22.- Sistema de retribución variable.

1.- **Generalidades:** Se establece un sistema retribución variable vinculado a la mejora de los resultados, objetivos e indicadores que se determinan a continuación para cada una de las Áreas de la Empresa.

Las cuantías económicas máximas que, en su caso, podrán devengarse en concepto de retribución variable serán las asignadas para cada uno de los niveles salariales según se refleja en el Anexo 3 del presente Convenio Colectivo.

La percepción de esta retribución variable no será automática ni tendrá carácter consolidable por parte del Trabajador, quedando siempre sometida al cumplimiento de los objetivos fijados en cada momento. PROSOL deducirá del importe de la retribución variable que en su caso fuera devengada la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (el "IRPF"), las cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro descuento que sea exigible de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el caso del Personal de Estructura se establece un sistema de Dirección por Objetivos, que se definirá anualmente en base a dos bloques de objetivos: (1) objetivos de Empresa, y (2) objetivos personales de mejora.

En el caso de las Áreas de Personal de Línea y del Personal Técnico y de Mantenimiento se fijarán y medirán, de forma independiente, cada año (salvo Absentismo individual que se hará mensualmente), la mejora de los siguientes objetivos y/o indicadores: (1) Objetivo General de Empresa (en adelante, "OGE"), (2) Absentismo individual, (3) No Conformidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales, (4) Buenas Prácticas de Fabricación o Manufactura, y (5) Productividad del Área.

Para que las personas trabajadoras generen el derecho a percibir la retribución variable prevista en el presente Convenio Colectivo, deberán acreditar el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Haber trabajado de forma continuada en la Empresa durante el año natural de devengo entre seis (6) y doce (12) meses.
- En caso de prestación de servicios por tiempo superior a seis (6) meses, pero inferior a doce (12) meses en el año natural de devengo el salario variable máximo a devengar en su caso por dicha persona trabajadora será prorrateado de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios de esta durante el referido año natural.
- No se computarán a estos efectos del devengo de la retribución variable los periodos de baja por enfermedad. En consecuencia, el salario variable máximo a devengar en cada año natural se verá



reducido proporcionalmente en los supuestos de incapacidad temporal de la persona trabajadora.

- Estar de alta en la empresa en el momento del abono de la retribución variable.

2.- **Objetivo General de Empresa (OGE):** Es la llave para el abono de la retribución variable (tanto para el Personal de Línea/Técnico y de Mantenimiento como para el Personal de Estructura), y se define como el “Resultado Antes de Impuestos” (o “EBT” en su terminología inglesa) expresado en euros de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Empresa.

En consecuencia, para que proceda el abono de la retribución variable en cualquiera de los años, el OGE (EBT) deberá alcanzarse en un porcentaje del 70% o superior sobre el EBT en euros definido como objetivo para cada año. En caso de no alcanzarse un 70% del OGE objetivo para dicho año, no se devengará retribución variable alguna conforme a lo previsto en el presente artículo (salvo lo relativo al devengo de la retribución variable derivada del indicador de Absentismo individual aplicable al personal de Línea/Indirecto conforme se indicará más adelante). En cualquier caso, en caso de que se alcanzara una consecución del 70% o superior del OGE objetivo, a la cantidad máxima a abonar, en su caso, en concepto de retribución variable para dicho ejercicio se le aplicará el porcentaje de consecución del OGE.

El OGE (EBT) objetivo se dará a conocer por la Empresa durante los tres (3) primeros meses de cada uno de los años de aplicación del Convenio, junto con las actuaciones que la Empresa prevea llevar a cabo para su consecución (tanto si es al alza como si descende).

3.- **Modelo de retribución variable del Personal de Línea/Indirecto:** La distribución de su retribución variable se efectuará del siguiente modo: el 44,44% del total del variable corresponde al indicador de Absentismo individual y el otro 55,56% al cumplimiento del resto de objetivos/indicadores (concretamente, de este 55,56%: un tercio se vincula al cumplimiento de los objetivos/indicadores de No Conformidades en materia de PRL, un tercio al de Buenas Prácticas de Fabricación o Manufactura y otro tercio a la Productividad del Área).

El devengo de la parte de la retribución variable vinculado al objetivo/indicador de Absentismo individual queda desvinculado del OGE (en consecuencia, aun cuando no se hubiera cumplido el objetivo del OGE, podrá devengarse dicha parte de la retribución si se dieran el resto de los parámetros necesarios para ello). El devengo de la retribución variable correspondiente resto de los objetivos/indicadores (las No Conformidades en materia de PRL, las Buenas Prácticas de Manufactura y la Productividad del Área) únicamente se podrán devengar en los supuestos en que se alcance el objetivo del OGE.

En el siguiente cuadro se resume el Modelo de retribución variable establecido para el Personal de Línea y el Personal Indirecto:

| Objetivo/Indicador | ¿Llave EBT? | Peso |
|------------------------------------|-------------|--------|
| Absentismo individual | No | 44,44% |
| No Conformidades de PRL | Sí | 18,52% |
| Buenas Prácticas Manufactura (BPM) | Sí | 18,52% |
| Productividad del Área | Sí | 18,52% |

3.1.- **Objetivo de Reducción del Absentismo individual:** Tal y como se ha indicado anteriormente, su consecución está desligada del cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE), y tiene un peso del 44,44% (i.e, 3%) sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto.

El objetivo de reducción del Absentismo se pasará a calcular de manera individual, se liquidará mensualmente a mes vencido.

En el caso de los Supervisores el peso del variable total se repartirá un 3% en el Absentismo y el 6,75% restante en los otros objetivos/indicadores.

En este sentido, se acuerda establecer un objetivo: de no superar el 2% de absentismo mensual individual, y se establece el siguiente escalado de liquidación:

- Entre 0 y 3 horas de absentismo – devengo del 100 % del objetivo/indicador.
- Entre 3,1 y 6 horas de absentismo – devengo del 50% del objetivo/indicador.
- Mas de 6 horas – devengo del 0 % del objetivo/indicador.



En el cálculo del Absentismo no se tendrá en cuenta vacaciones, ni los permisos por nacimiento, adopción, acogimiento y cuidado del lactante, horas sindicales, asuntos propios, fallecimiento de familiares en primer grado, accidentes de trabajo, ni riesgo por el embarazo.

3.2.- Objetivo No Conformidades de PRL: Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 18,52% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto. Su cumplimiento se evaluará conforme al objetivo de No Conformidades que se establezca anualmente para cada una de las Áreas (Fábrica, Envasado, Semiterminado, Cápsulas, Logística-Almacenes, Laboratorio y Servicios Generales), el cual deberá ser comunicado antes del 28 de febrero de cada año.

Se entenderá por "No Conformidad de PRL" a los efectos del devengo de la retribución variable el incumplimiento colectivo de procedimientos y/o instrucciones de trabajo implantados y conocidos que supone un riesgo para la Seguridad Laboral; o la ocurrencia de una situación de riesgo grave que podría haberse solventado con la actuación inmediata de las personas trabajadoras y no se solventa (implica por tanto una infracción o una situación de riesgo grave). La infracción puede ser individual, pero adquirirá el carácter de colectiva si la infracción es presenciada, consentida o permitida por quienes, aun no causando directamente la infracción, hubiesen podido evitarlo y no lo hicieron. Como incumplimiento colectivo también se incluye detección de incumplimientos anónimos que suponen situaciones de riesgo grave que deberían haber sido identificadas y solventadas por las personas trabajadoras del Área donde se producen.

Las No Conformidades de PRL podrán ser notificadas en cualquier momento (a título meramente enunciativo, en auditorías internas, visitas de seguridad, detecciones casuales, ...). Y una vez abiertas por el Área de PRL o quien las detecte, en el menor tiempo posible deben ser notificadas al responsable y Supervisores del Área afectada, para que sean comunicadas al resto de miembros del Equipo de ese Área.

3.3.- Objetivo de Buenas Prácticas de Fabricación o Manufactura (BPM): Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 18,52% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto.

El cumplimiento de este se evaluará conforme a las auditorías de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) a realizar mensualmente por el Área de Calidad y con base en los hallazgos detectados por fallos responsabilidad de las personas trabajadoras en alguno de los cinco (5) bloques en los que se estructuran las Buenas Prácticas de Manufactura: (1) disciplina, (2) organización, (3) orden, (4) higiene, y (5) método.

Las auditorías de BPM se harán con carácter mensual y el Objetivo será el promedio de las doce (12) puntuaciones mensuales en cada una de las Áreas (Fábrica, Envasado -incluyendo Semiterminado-, Cápsulas y resto de Áreas indirectas -i.e. Logística-Almacenes, Laboratorio y Servicios Generales-). En el caso de los equipos de Mantenimiento su objetivo se evaluará dentro del Área productiva en el que presten servicios.

En la valoración las auditorías mensuales de BPM se partirá de una puntuación inicial del 100% y se irá detrayendo puntos en base a las evidencias detectadas conforme al siguiente sistema de puntuación:

- No hallazgos en BPM: -0 puntos.
- Incumplimiento de una BPM: -3 puntos.
- Reiteración incumplimiento de una BPM: -5 puntos.

Las auditorías mensuales de BPM será publicadas por el Área de Calidad antes del cierre de cada mes en los tablones de comunicaciones habituales con el Equipo.

En el caso que, por causas de fuerza mayor o por cuestiones organizativas de la Empresa, no hubiera sido posible realizar la auditoría en tiempo y forma se considerará la media entre los meses anterior y posterior.

3.4.- Objetivo de Productividad por Áreas: Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 18,52% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto. Se evaluará conforme al objetivo de Productividad (tanto en toneladas como en euros) que se establezca anualmente para cada Áreas (Fábrica, Envasado -incluyendo Semiterminado-, Cápsulas, y resto de Áreas indirectas -i.e. Logística-Almacenes, Laboratorio y Servicios Generales-), el cual deberá ser comunicado antes del 28 de febrero de cada año, conforme al siguiente esquema de cálculo:

| Definición Productividad | Objetivo |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fábrica | 50% - Objetivo ventas en € Negocio Soluble / FTES Fábrica 50% - Objetivo kilos producidos Fábrica / FTES Fábrica |
| % Consecución Productividad | % Consecución variable |
| Consecución 100% del objetivo | 100% |
| Desviación del 0% al 1% | 75% |
| Desviación del 1,01% al 2,50% | 50% |
| Desviación del 2,51% al 5% | 25% |
| Desviación superior al 5% | 0% |

| Definición Productividad | Objetivo |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Envasado (incluyendo Semiterminado) | 50% - Objetivo ventas en € Negocio Soluble / FTES Envasado 50% - Objetivo kilos producidos Envasado / FTES Envasado |
| % Consecución Productividad | % Consecución variable |
| Consecución 100% del objetivo | 100% |
| Desviación del 0% al 1% | 75% |
| Desviación del 1,01% al 2,50% | 50% |
| Desviación del 2,51% al 5% | 25% |
| Desviación superior al 5% | 0% |

| Definición Productividad | Objetivo |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cápsulas | 50% - Objetivo ventas en € Negocio Cápsulas / FTES Cápsulas 50% - Objetivo kilos producidos Cápsulas / FTES Cápsulas |
| % Consecución Productividad | % Consecución variable |
| Consecución 100% del objetivo | 100% |
| Desviación del 0% al 1% | 75% |
| Desviación del 1,01% al 2,50% | 50% |
| Desviación del 2,51% al 5% | 25% |
| Desviación superior al 5% | 0% |

| Definición Productividad | Objetivo |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Logística-Almacén, Laboratorio y Servicios Generales | 50% - Objetivo ventas totales en € / FTES totales 50% - Objetivo ventas totales en kilos / FTES totales |
| % Consecución Productividad | % Consecución variable |
| Consecución 100% del objetivo | 100% |
| Desviación del 0% al 1% | 75% |
| Desviación del 1,01% al 2,50% | 50% |
| Desviación del 2,51% al 5% | 25% |
| Desviación superior al 5% | 0% |

Artículo 23.- Complementos de sábados, festivos/domingos y nocturnidad.

1. Las personas trabajadoras que de manera efectiva presten servicios en sábado, domingo o festivo, tendrán derecho a percibir por cada jornada efectiva de trabajo en dichos días, los siguientes pluses en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio:



| | Año 2024 | Año 2025 | Año 2026 |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Plus sábados | 20 € | 25€ | 25€ |
| Plus domingos/festivos | 45 € | 50€ | 50€ |

2. Las personas trabajadoras que presten servicios en turno de noche percibirán un plus por cada jornada trabajada en turno de noche conforme a la siguiente tabla:

| | Año 2024 | Año 2025 | Año 2026 |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Plus Turno de Noche | 20 € | 20€ | 25€ |

3. Igualmente, a partir del año 2026 los Festivos especiales (14 festivos anuales) se incrementarán en 10€ más sobre lo establecido en el artículo 23.1, pasando por tanto a 60 € (i.e. 50€+10€). En 2024 y 2025 el Plus de noche y el Plus de festivos especiales se mantendrán sin actualizar con respecto al importe fijado para 2023. En caso de que un festivo especial a partir de 2026 sea domingo o sábado, el plus de festivo especial no será acumulable al plus de domingo o sábado, y se liquidará por un importe de 60€.

4. Las personas trabajadoras que estén en situación de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar cobrarán los pluses de este artículo 23 en su integridad.

Tabla resumen de complementos:

| | Año 2024 | Año 2025 | Año 2026 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| Plus sábados | 20 € | 25€ | 25€ |
| Plus domingos | 45 € | 50€ | 50€ |
| Plus Noche | 20 € | 20€ | 25 € |
| Plus Festivos Especiales | 45€ | 50€ | 60€ |

Artículo 24.- Plus del personal de Mantenimiento

Las personas trabajadoras adscritas al Área de mantenimiento tendrán derecho a percibir con carácter mensual (12 pagas) un "Plus Mantenimiento" cuyo importe dependerá del grado de especialización, conocimientos y autonomía adquiridos por el personal durante su vinculación con la Empresa, de conformidad con la indicado en la siguiente tabla:

Importe "Plus Mantenimiento" (12 pagas)

| | |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| Personal con antigüedad inferior a 3 años en la Empresa | 50 €/mes |
| Personal con antigüedad superior a 3 años en la Empresa | 100 €/mes |

Artículo 25.- Plus del personal de Calidad-Laboratorio

Las personas trabajadoras adscritas al Área de Calidad-Laboratorio tendrán derecho a percibir con carácter mensual (12 pagas) un "Plus Laboratorio" cuyo importe dependerá del grado de especialización, conocimientos y autonomía adquiridos por el personal durante su vinculación con la Empresa, de conformidad con lo indicado en la siguiente tabla:

Importe "Plus laboratorio" (12 pagas)

| | |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| Personal con antigüedad inferior a 3 años en la Empresa | 50 €/mes |
| Personal con antigüedad superior a 3 años en la Empresa | 100 €/mes |

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

1. Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio percibirán, anualmente, las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga extra de verano: equivalente a 30 días de salario base, y se abonará el 15 de julio.
- Paga extra de Navidad: equivalente a 30 días de salario base, y se abonará el 15 de diciembre.

2. Las pagas extraordinarias estarán compuestas por el salario base correspondiente al nivel asignado, quedando excluido el pago de cualquier complemento de puesto de trabajo.

3. El devengo de cada una de las dos pagas extraordinarias se producirá por semestres naturales. La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será liquidada en el mes de julio de cada año, mientras que la paga extraordinaria de Navidad se devengará entre el 1 julio y el 31 de diciembre, siendo liquidada la misma en el mes de diciembre de cada año.

4. Las personas trabajadoras que deseen prorratear las pagas extraordinarias en las doce mensualidades deberán hacerlo constar a la Empresa al inicio de la relación laboral. De solicitar esta



opción, la misma quedará en vigor para el resto de la relación laboral, salvo que la persona trabajadora solicite su modificación al Área de RRHH con un preaviso de cuatro (4) meses antes del inicio del año natural.

CAPÍTULO 7º - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.- Jornada de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de 1.784 horas de trabajo efectivo para todo el personal tanto en jornada continuada como en jornada partida. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 31 del presente Convenio a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Todo ello sin perjuicio de que con posterioridad a la firma del presente Convenio y durante su vigencia se produjera la reducción de la jornada laboral por debajo de 1.784 horas por normas de rango superior a este Convenio.

2. El tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Los cambios de turno se deben dar en los puestos de trabajo respetando en todo caso los tiempos de solape establecidos en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo para cada Área.

3. En relación con los turnos de trabajo y los descansos, deberán respetarse como mínimo 12 horas ininterrumpidas de descanso entre turno y turno.

4. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de 8, salvo la implantación de jornadas especiales, que se regularán de acuerdo con lo establecido en los artículos 31 y 32 del presente Convenio.

Excepcionalmente y para el personal de mantenimiento se podrá establecer una jornada especial de 10 horas los sábados y los domingos.

5. Se establece para todo el personal que realice jornada continuada, un período de descanso máximo continuado de bocadillo de quince minutos, computándose este tiempo como trabajo efectivo y no pudiendo ser compensado ni acumulado. El tiempo será computado desde la salida del puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo.

Artículo 28.- Calendario.

1. El calendario laboral será anual y se acordará con los Representantes Legales de las personas trabajadoras reflejando el régimen de trabajo de cada puesto y ajustándose al cómputo anual de horas. En caso de desacuerdo la Empresa establecerá unilateralmente el calendario laboral.

2. La Empresa comunicará a cada persona trabajadora su calendario anual a lo largo del mes de diciembre anterior, siempre que sea posible antes del 15 de diciembre, y al Comité de Empresa en la última quincena del mes de noviembre para su revisión.

No obstante, sobre dichos calendarios se podrán hacer las modificaciones necesarias de distribución irregular de la jornada y flexibilidad de acuerdo con lo recogido en el artículo 31 del presente Convenio.

En el caso de ser necesaria, de forma excepcional, la modificación de alguno o todos los calendarios de las áreas de la Empresa, la Dirección de la Empresa convocará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a través de la Comisión Paritaria con al menos 15 días de antelación a la fecha de comunicación a las personas trabajadoras de la modificación en el calendario. En dicha Comisión se expondrán las razones técnicas, organizativas, económicas o de producción que hacen necesaria la aplicación de la modificación, y se explorarán conjuntamente las mejores alternativas, siempre teniendo en cuenta conjugar la atención al cliente y las necesidades productivas con las mínimas alteraciones posibles de los calendarios. Una vez estudiadas todas las alternativas, la Empresa propondrá la modificación seleccionada y efectuará su aplicación, comunicándolo a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de 7 días naturales. En caso de desacuerdo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se reserva la utilización de los medios legales oportunos.

3. Se señalan como fiestas laborales para los años de vigencia del presente Convenio:

- 23 de agosto, día de Santa Rosa de Lima, Patrona de Venta de Baños.
- 2 de septiembre, día de la festividad de San Antolín, Patrón de Palencia.



Tendrá la consideración de descanso retribuido el 24 de diciembre que se acumulará a la festividad del día de Navidad (25 de diciembre).

Tendrá la misma consideración de descanso retribuido el día 31 de diciembre que se acumulará a la fiesta de Año Nuevo: 1 de enero.

4. Las personas trabajadoras de Mantenimiento y Logística que no puedan disfrutar esos descansos por ser necesaria la realización de sus trabajos cuando el resto del personal está ausente, podrá acumular los días laborables no disfrutados en Navidad o Año Nuevo o a la festividad de Reyes del año siguiente siempre y cuando la organización de la Empresa así lo permita.

Subsidiariamente y para el caso de que el disfrute del puente anterior no sea posible por razones organizativas de la Empresa, las personas trabajadoras de Mantenimiento y Logística afectadas podrán disfrutar a su elección y siempre que ello no perjudique las necesidades del servicio, el día o los días no descansados del mes de diciembre señalados en el párrafo quinto de este artículo, a lo largo del mes de enero del año siguiente.

Artículo 29.- Horarios.

1. La jornada de trabajo podrá desarrollarse en turnos rotativos de mañana, tarde y noche o en jornada partida de mañana y tarde de lunes a domingo.

2. En el supuesto de que cualquier persona trabajadora al finalizar su turno de trabajo compruebe que no ha llegado la persona de relevo para el turno siguiente, dando parte al Supervisor /a de Área, permanecerá en su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible para que el Supervisor o la Dirección solucionen la ausencia de esta persona que debió incorporarse al turno de relevo y no lo hizo.

3. Como norma general los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios:

– Mañana: 06:00 horas – 14:00 horas.

– Tarde: 14:00 horas – 22:00 horas.

– Noche: 22:00 horas – 06:00 horas.

Las excepciones a estos horarios se reflejarán en los calendarios pactados para cada una de las Áreas y/o equipos de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 de este Convenio Colectivo en materia de solapes.

4. Las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causas de fuerza mayor se someterán a la normativa vigente. Exclusiones al régimen general de horarios de trabajo:

– En el caso de las personas trabajadoras cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierren el trabajo de los demás, se estará a lo establecido en sus respectivos calendarios.

– El Grupo 3 queda excluido del régimen de jornada normal de trabajo, siendo su jornada semanal de 40 horas, con el límite de 1.784 horas.

5. Especialidades para las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de jornada partida: Como consecuencia del carácter más gravoso que supone la prestación de servicios en el régimen de jornada partida, las personas trabajadoras que presten servicios en dicho régimen horario (y exclusivamente mientras se mantengan en tal situación) tendrán derecho a las siguientes especialidades:

– Las personas trabajadoras que, conforme a su calendario laboral, presten servicios en régimen de turno partido dispondrán de un mínimo de 30 minutos y un máximo de 90 minutos para la pausa de comida.

– Las personas trabajadoras que, conforme a su calendario laboral, presten servicios en régimen de turno partido dispondrán de flexibilidad de entrada al trabajo entre las 08:00 h y las 10:00 horas, alargando la hora de salida en función de la hora de entrada y la duración de la pausa de comida disfrutada.

– La jornada de verano (que permite la realización del horario/jornada comprimida) para las personas trabajadoras que, conforme a su calendario laboral, presten servicios en régimen de turno partido se extenderá desde el lunes de la última semana completa del mes de junio de cada año, hasta el viernes de la primera semana completa de septiembre, ambos inclusive.



Artículo 30- Solapes de turno.

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en las siguientes Áreas deberán garantizar la efectiva coordinación entre el personal del turno saliente y el personal del turno entrante, garantizando los siguientes solapes de turno. Concretamente, las personas trabajadoras correspondientes al turno entrante deberán incorporarse al trabajo con la antelación al inicio del turno que se señala en la tabla siguiente:

| Área | Minutos de solape |
|---------------------|-------------------|
| Supervisores | 10 minutos |
| Mantenimiento | 10 minutos |
| Calidad-Laboratorio | 10 minutos |
| Fábrica y Logística | 5 minutos |
| Envasado y Cápsulas | 5 minutos |

2. Con el fin de evitar que la realización de los solapes señalados en el apartado anterior pudiera suponer un exceso de jornada, las personas trabajadoras afectadas por los mismos disfrutarán de los días de descanso adicionales señalados en la siguiente tabla, cuya fecha de disfrute será libremente determinada por la Empresa en los calendarios laborales del propio año de las personas trabajadoras afectadas:

| Área | Días de descanso |
|---------------------|------------------|
| Supervisores | 4,5 días |
| Mantenimiento | 4,5 días |
| Calidad-Laboratorio | 4,5 días |
| Fábrica y Logística | 2,25 días |
| Envasado y Cápsulas | 2,25 días |

En el caso de los solapes de Fábrica, Logística, Envasado y Cápsulas se incluirán en el calendario un total de 2 días de descanso completos cada uno de los años, acumulando el 0,25 restante para su disfrute acumulado en una jornada completa adicional cada cuatro (4) años. Dicha jornada completa adicional de descanso, se incluirá por el Área de RRHH en el correspondiente calendario de trabajo de ese año (a estos efectos, el primer año en el que se incluirá ese día adicional completo de descanso para Envasado y Cápsulas será el año 2025, y para logística y fábrica serán en el año 2027, volviendo a continuación a computarse nuevamente el plazo de cuatro años para la acumulación de un nuevo día adicional de descanso).

En el caso de los solapes de supervisores, mantenimiento, calidad-laboratorio se incluirán en el calendario un total de 4 días de descanso completos acumulando el 0,5 restante para su disfrute acumulado en una jornada completa adicional cada dos (2) años. Los años impares se disfrutarán 5 días.

Artículo 31.- Flexibilidad de la jornada.

A los fines de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la Empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y estabilidad del empleo en la misma, al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores las partes acuerdan que la jornada de trabajo podrá distribuirse de modo irregular hasta un máximo de 15,6 días al año o equivalente a 124,9 horas. Dicha distribución, que tendrá un carácter interanual con el tope de días/horas mencionado anteriormente, se hará de acuerdo con los criterios que se establecen a continuación:

a) Para la aplicación de la flexibilidad interna se deberá informar razonadamente al Comité de Empresa y comunicar las variaciones de horarios/jornadas al personal afectado con una antelación mínima de cinco días. Se habilita el envío por mail al Comité de Empresa en sustitución de la comunicación escrita.

Para casos excepcionales y de urgente resolución se podrá omitir el preaviso siempre y cuando a posteriori el Comité de Empresa sea informado de la situación dada.

b) Se hará uso de la flexibilidad interna por parte de la Empresa ante incidencias relacionadas con garantía de servicio al cliente, riesgos de pérdida o deterioro de materia prima, producción de stocks por exceso o por defecto que conlleve pérdida de competitividad de la Empresa, disminución de la



demanda de mercado, y todos aquellos casos no previstos que realmente pongan en situación de riesgo de pérdida económica o comercial a la Empresa, así como para dar respuesta a situaciones excepcionales generadas por un alto nivel de absentismo de la plantilla o motivadas por la coincidencia en el disfrute simultáneo de un número importante de permisos o licencias (excluyendo las licencias por asuntos propios solicitadas en fin de semana) por parte de las personas trabajadoras de la Empresa que impidieran a la Empresa atender las necesidades productivas y organizativas existentes.

La utilización de la flexibilidad interna para sustituir a personal en situación de absentismo se podrá hacer exclusivamente con aquel personal que haya generado días de débito a la Empresa, respetando el preaviso marcado en el punto b).

c) En todo caso, la utilización de los días de flexibilidad deberá garantizar los descansos establecidos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso, la flexibilidad interna servirá para reducir el número de días de vacaciones anuales fijadas por Convenio. Las vacaciones seguirán siendo reguladas de acuerdo con el artículo 33 del presente Convenio.

d) Se llevará un conteo individualizado del exceso o débito de jornada y horas de trabajo que no superará en ningún caso por persona trabajadora el máximo de 15,6 días (124,9 horas). Las horas de compensación generadas dentro de los 8 primeros meses del año natural se deberán disfrutar durante el año natural. Las generadas durante los últimos 4 meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los 6 primeros meses del año natural siguiente.

Las horas producto de la aplicación de este apartado, que se compensen en el año siguiente en ningún caso serán consideradas horas extraordinarias por superar el máximo de jornada anual.

Así mismo, se garantizará un sistema rotativo de afectación de la flexibilidad interna para que ninguna persona trabajadora de cada área se vea beneficiada/perjudicada por esta situación.

e) No se podrá aplicar la flexibilidad interna a los días 25/12 y 01/01 de cada año (en los turnos de noche será la noche del 24/12 y 31/12).

f) La utilización de la flexibilidad interna se realizará en primera instancia por días completos.

No obstante, la Empresa podrá proponer al Comité de Empresa alternativas de ampliación o reducción de la jornada diaria (con un tope de más/menos 2h por día) en función de las necesidades que generen la utilización de dicha flexibilidad. Para la aplicación de esta medida (ampliación/reducción de jornada por horas) ambas partes se comprometen a estudiar cada uno de los casos y alcanzar el acuerdo que sea más beneficioso para los intereses de la Empresa y de las personas trabajadoras.

g) La Comisión de Seguimiento se reunirá cada 3 meses, para revisar el estado de días de débito/exceso por áreas y acordar la gestión que se dará a cada uno de los casos.

h) En caso de necesidad, Empresa y Comité podrán pactar las horas de flexibilidad hasta un máximo de 178,4 horas, equivalentes a 22,3 días.

i) En uso de esta flexibilidad la empresa podrá obligar a sus empleados, a trabajar 56 horas la primera semana (7 días x 8 horas) y 32 la segunda (4 días x 8 horas). A partir de ese momento, disfrutarán del descanso semanal acumulado de tres días en un periodo de 14. En todo caso, los empleados deben disfrutar de las 12 horas de descanso no sólo entre cada una de las jornadas, sino también tras el 11º día de trabajo seguido; y a partir de entonces, deben disfrutar del descanso ininterrumpido de tres días acumulados. Ambos descansos se deben disfrutar de manera diferenciada.

Artículo 32.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias tratarán de limitarse el máximo posible al objeto de crear mayor ocupación.

Las horas extraordinarias serán retribuidas en metálico con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria o por acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora afectada con descanso compensatorio incrementado en el mismo porcentaje.

Artículo 33.- Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para el Personal de Línea, Personal Técnico y de Mantenimiento y Supervisores con al menos un año de servicio en la Empresa, siendo la parte



proporcional del referido periodo la que corresponderá a los que no alcancen dicha antigüedad, de conformidad al calendario anual.

2. En el caso del Personal de Estructura se fija como fecha máxima para la solicitud de las vacaciones por las personas trabajadoras el 30 de abril de cada año natural, canalizándose estas solicitudes por grupo de trabajo designados por cada responsable de Área.

La Empresa contestará a las referidas vacaciones solicitadas antes del 15 de mayo siguiente, y en virtud de la referida respuesta se confeccionará el calendario vacacional de común acuerdo entre el Comité de Empresa y los representantes de la misma, de forma que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar de una sola vez, al menos, de una quincena de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior.

El resto del periodo vacacional se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

Excepcionalmente las vacaciones no disfrutadas por el Personal de Estructura durante el año natural por causa no imputable a la persona trabajadora podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

3. En los casos de modificación del calendario vacacional por la Empresa, con la consiguiente asignación de vacaciones fuera del periodo solicitado y en su caso asignado en el calendario, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a un día más de vacaciones sin reducción de la jornada anual.

4. En el mes de agosto de cada año, y coincidiendo con el período habitual de disfrute de las vacaciones por parte de las personas trabajadoras de la Empresa, las personas trabajadoras que según su calendario presten servicios a turnos tendrán derecho a percibir un “complemento anual de vacaciones” con el fin de compensarles por la pérdida de retribución vinculada a la no realización de noches, sábados y festivos durante el período vacacional, conforme a la siguiente tabla:

| Calendario | “Complemento anual de vacaciones” |
|------------|---------------------------------------------------|
| 3 turnos | 7) noches |
| 4 turnos | (7) noches, un (1) festivo y tres (3) sábados. |
| 5 turnos | (7) noches, tres (3) festivos y tres (3) sábados. |

En caso de que las personas trabajadoras modifiquen su sistema de turnos, se percibirá “complemento anual de vacaciones” conforme al sistema de turnos que haya prevalecido en los seis primeros meses del año (i.e. de enero a junio de cada año).

El devengo y abono de este “complemento anual de vacaciones” se efectuará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Se abonará a las personas trabajadoras con contrato indefinido con más de un (1) año de antigüedad y sin absentismo. En caso de tener absentismo se reducirá la parte proporcional correspondiente a los períodos de ausencia.
- Las personas trabajadoras con contrato indefinido y una antigüedad inferior a (1) año, tendrán derecho a percibir la parte correspondiente de este “complemento anual de vacaciones” (proporcionalmente al período del año en que hubieran prestado servicios) en el mes de diciembre, una vez devengadas y disfrutadas las vacaciones.
- Las personas trabajadoras con contratos temporales no percibirán este “complemento anual de vacaciones” en el mes de agosto en la medida en que sus vacaciones les serán liquidadas, en el importe que les corresponda, a la finalización de su contrato.
- Las personas trabajadoras que durante el año conviertan su contrato en indefinido lo percibirán, en el porcentaje que corresponda, en el momento de la transformación de su contrato.

Artículo 34.- Cambios de turno por asuntos particulares.

Se podrán realizar permutas de turnos o libranzas entre dos personas siempre del mismo nivel profesional y previa notificación y autorización por escrito del mando correspondiente con una antelación mínima de 48 horas. En los casos en que la Empresa no acepte el cambio de turno, por motivos organizativos, deberá comunicárselo por escrito a las dos personas implicadas.



Artículo 35- Licencias retribuidas.

A continuación, se expone la tabla dónde se indican los grados de parentesco de consanguinidad y afinidad:



Las partes acuerdan en lo referente a este apartado que las personas trabajadoras con aviso previo (en los casos que se pueda efectuar) y la pertinente justificación, puedan ausentarse de su trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, de acuerdo con los siguientes casos y circunstancias recogidos:

Matrimonio o Registro pareja de hecho.

Tiempo retribuido: 15 días naturales consecutivos por matrimonio o registro de pareja de hecho. Desde el primer día laboral después del hecho causante.

Preaviso de mínimo 15 días.

Cabe la posibilidad de disfrutarlo en otro momento siempre y cuando se den las siguientes condiciones y esté autorizado por la dirección de la empresa: preaviso mínimo de 1 mes, debida justificación y posibilidad de reorganización del área afectada.

Justificación: libro de familia o certificado del juzgado o justificante gerencia territorial de servicios sociales.

Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o familiar de 1er grado por consanguinidad o afinidad.

Tiempo retribuido: son 3 días laborales, ampliables en otros 2 días, en función de si hay un desplazamiento superior a 100 km desde el centro de trabajo.

Este permiso, se podrá disfrutar de manera no consecutiva. Para ello se deberá notificar a RRHH el día del fallecimiento, e informar de cómo se va a utilizar los días de permiso, en el caso de que se vaya a aplazar la utilización de estos, es necesario preavisar a RRHH con un mínimo de 48 horas, para garantizar la organización del área. Con un aplazamiento máximo de hasta un año natural.

Justificación: certificado de defunción y acreditación del parentesco (libro de familia, DNI, esquila...).

Fallecimiento de parientes de 2º grado por consanguinidad o afinidad.

Tiempo retribuido: 2 días laborales, ampliable en otros 2 días en función de si hay un desplazamiento superior a 100 km desde el centro de trabajo.

Con carácter general, el día del hecho causante o el siguiente día laborable.

Justificación: certificado de defunción y acreditación del parentesco (libro de familia, DNI, esquila...).

Hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y conviviente.

Tiempo retribuido: 5 días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o pariente de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo

de la pareja de hecho, y convivientes en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de trabajar en turno de noche el trabajador tiene la posibilidad de utilizar como permiso la noche previa al ingreso u operación.

Este permiso, se podrá disfrutar de manera no consecutiva. Para ello se deberá notificar a RRHH el día del hecho causante, e informar de cómo se va a utilizar los días de permiso, en el caso de que se vaya a aplazar la utilización de estos, es necesario preavisar a RRHH con un mínimo de 48 horas, para garantizar la organización del área.

En el caso de disfrutar los días de permiso por reposo domiciliario de forma no consecutiva, es necesario justificar el reposo por día disfrutado.

En los casos por enfermedad grave que no medie hospitalización o intervención quirúrgica, se tendrá derecho a un único permiso de cinco días por enfermedad grave, si la enfermedad es la misma.

Justificación: justificante del ingreso y en el caso de no coger los días seguidos, justificante de cada uno de los días de ingreso y /o justificante del reposo domiciliario si fuera necesario, así como también acreditación del parentesco y convivencia, que se acreditará por cualquier medio apropiado en derecho.

Traslado domicilio habitual.

Tiempo retribuido: 1 día laboral, con un preaviso de 72h mínimo.

Justificación: registro de empadronamiento y /o contrato de alquiler.

Cumplimiento de Deberes inexcusables de carácter público, incluido sufragio universal.

Elecciones electorales: si el trabajador es miembro de la mesa electoral, interventor o apoderado y hubiera de trabajar en el turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, a petición del interesado, podrá elegir una de las siguientes opciones:

- Cambiar los turnos inmediatamente anteriores a la jornada electoral o
- Cambiar el disfrute del permiso retribuido de reducción de jornada de trabajo de 5 horas al día inmediatamente anterior, es decir, trabajar el sábado noche de 22 a 01h, en este caso se cobrará el plus noche y festivo, dejando de percibir plus noche del domingo.

Se aplica también al miembro suplente de la mesa.

Tendrán derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, si para él es laborable.

Justificación: citación y certificado participación mesa electoral.

Consulta médica propia y acompañamiento para familiar de primer grado.

Tiempo retribuido: Tiempo indispensable, siempre y cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.

Justificación: citación y justificante de la consulta médica indicando hora de entrada y salida.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Tiempo retribuido: Tiempo indispensable, siempre y cuando coincida con el turno de trabajo.

Justificación: citación y justificante pertinente.

Cuando los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto coincidan con el horario laboral, el/la/otro/otra progenitor/a tendrá derecho al tiempo indispensable para la asistencia y acompañamiento, avisando y aportando el justificante.

Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con los artículos 37.4 y 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 jornadas laborales completas. Estos días podrán disfrutarse a partir de la 6ª semana obligatoria del permiso por nacimiento hasta que cumpla un año.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Tiempo retribuido: reducción de su jornada en 1 hora al día con la misma finalidad o acumularlo en 16 jornadas laborales completas.

Justificación: comentar a los responsables del área con mínimo 1 mes de antelación.

Permiso por fuerza mayor

Cada persona tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor imprevisibles e inevitables, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o con personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El inicio del disfrute será en el momento en que concurra la fuerza mayor.

Tiempo retribuido: equivalente a 4 jornadas laborales por año natural, se puede coger por horas.

Justificación: acreditación de la necesidad de la presencia inmediata de la persona trabajadora.

Permiso parental

Se tendrá derecho a un permiso parental (remuneración según ley) de máximo 8 semanas, continuas o discontinuas para el hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación preferentemente de 30 días de preaviso.

Además, en caso de que dos personas trabajadoras generasen el derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá aplazar su disfrute justificando la decisión por escrito y ofreciendo una alternativa.

Tiempo: Máximo 8 semanas.

Justificación: acreditar hijo/a menor de 8 años.

Formación

Permiso retribuido para presentarse a examen en centro oficial por cursar estudios o carrera profesional que aporten una cualificación que contribuya al desarrollo profesional y promoción interna de las personas trabajadoras de la empresa. De acuerdo con lo establecido en el capítulo 4º del presente convenio.

Tiempo retribuido: Tiempo necesario.

Justificación: justificante de asistencia del centro formativo.

Asuntos propios

Se establecen 3 días de asuntos propios por persona trabajadora y año para todas aquellas personas con un mínimo de antigüedad en la empresa de 1 año.

Las personas trabajadoras de la plantilla que pertenezcan a áreas que presten servicios conforme a un calendario de 5 turnos durante todo el año, disfrutaran de 1 día más de asuntos propios (total 4 días año).

El disfrute de los días de asuntos propios es de carácter voluntario por parte de las personas trabajadoras, sin necesidad de justificación, por día completo y considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Ha de solicitarse por escrito con una antelación máxima de 60 días y mínima de 3 días al superior jerárquico correspondiente para el disfrute de este y será necesario la aprobación expresa de la empresa, quien deberá dar contestación por escrito en un plazo mínimo de 15 días desde la fecha de la solicitud, y en el caso de que el tiempo entre la solicitud y el día de disfrute sea inferior a 15 días, el plazo de contestación mínimo será de 2 días.

La empresa podrá denegar su disfrute si el nivel de ausencias en la línea en que presta servicios es superior a las necesarias y eso conlleva contratar personal o la realización de horas extra para suplir dichas ausencias.



En caso de petición de disfrute de un día de asuntos propios por parte de varias personas trabajadoras del mismo turno y área para el mismo día, se concederá por orden de petición.

En caso de que la empresa deniegue por escrito, al menos en dos ocasiones el disfrute de uno o varios días de asuntos propios en las fechas solicitadas por una persona trabajadora y que, como consecuencia de ello ésta no pueda disfrutarlo en el año natural, la persona trabajadora tendrá derecho a que los citados días le sean abonados conforme al valor previsto para las horas extraordinarias para el trabajo en el presente convenio colectivo.

Se limita la solicitud y disfrute de los días de asuntos propios en el mes de diciembre a solo disfrutar 1 día.

Tiempo retribuido: hasta tres (3) días o cuatro (4). De acuerdo con el texto del artículo.

Justificación: solicitud permiso firmado por trabajador y responsable.

Si no se justifica la ausencia conforme a lo arriba indicado, no se procederá al pago del tiempo utilizado sin perjuicio de considerar injustificada la ausencia.

Parto Prematuro u hospitalización del menor a partir del parto.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario de una de las dos horas, mientras se mantenga tal circunstancia. Para el disfrute del permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores o en la normativa que lo sustituya.

Tiempo retribuido: 1 hora por jornada laboral.

Justificación: justificación ingreso hospitalario.

La empresa, atendiendo a la realidad de familias diversas, cónyuges y parejas LGTBI+, garantiza que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO 8º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 36.- Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes asumen el contenido de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y de la normativa que lo desarrolla o lo desarrolle en el futuro en materia de conciliación familiar y laboral. En este sentido las partes acuerdan:

A) PERMISOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1.- Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



2.- Reducción de jornada por enfermedad grave del menor.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un octavo y un máximo de 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 por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado y en el anterior constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Área generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

3.- Adecuación de turnos de trabajo por ingresos hospitalarios de familiares

En caso de hospitalización de familiares de 1er grado (padres/hijos/cónyuges/**parejas de hecho**, la persona trabajadora podrá solicitar la adecuación de sus turnos de trabajo para compatibilizar las necesidades de atención al familiar mientras dure esta necesidad y previa solicitud y estudio por parte del Área de Recursos Humanos.

En caso de que varias personas trabajadoras estén afectadas por esta situación originada por el mismo familiar, la petición de turno no podrá coincidir en el mismo horario. De darse el caso de que trabajasen en la misma Área, sólo uno de ellos podrá acceder a dicha concreción de turno.

4.- Calendarios compatibles

En aquellos casos en que ambos miembros de la pareja (matrimonio, pareja de hecho o pareja con descendientes en común) presten servicios para la Empresa, podrán solicitar a la misma el establecimiento de calendarios de trabajo y/o de vacaciones compatibles (previa solicitud al Área de Recursos Humanos con antelación al 15 de octubre el año anterior), siempre y cuando ello resulte posible, permita garantizar las necesidades organizativas y productivas de la Empresa y, en todo caso, se realice bajo el control del Área de Recursos Humanos de la Empresa.

5.- Adaptación de la jornada de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan catorce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

6.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los derechos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores corresponderá a las personas trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria. Éstas deberán preavisar a la Empresa con quince (15) días de antelación, precisando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

De conformidad con la facultad otorgada por el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores a los Convenios Colectivos, la persona afectada tendrá derecho a que dicha reducción de jornada se pueda llevar a cabo mediante acumulación de la reducción en jornadas completas, en cuyo caso, el porcentaje de reducción habrá de calcularse en periodos mensuales.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.



7.- Los permisos y licencias previstos en este apartado serán extensibles a las personas trabajadoras que procedan a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de menores.

B) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

1.- Baja de maternidad / paternidad: el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre/padre biológico durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) primeras semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El resto de las semanas podrán disfrutarse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta el que hijo/a cumpla 12 meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o en su caso de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, trascurridas las primeras seis semanas, inmediatamente posterior al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando dos progenitores que ejerzan este derecho trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis (6) semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que disfruten de este derecho 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.

2.- Riesgo durante el embarazo y el cuidado de lactante. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores 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 parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3.- Excedencia por cuidado de hijo/a o familiares directos: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Área generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.



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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros doce (12) meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

El reingreso también será comunicado por escrito a la empresa con al menos quince (15) días naturales a la fecha de finalización.

4.- Excedencia por hospitalización y/o cuidado de familiares: Las personas trabajadoras con antigüedad superior a un año, en caso de hospitalización de familiares de hasta 2º grado por consanguinidad de duración superior a 1 mes, tendrán derecho a una excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo por un periodo de entre quince (15) días y cuatro (4) meses. Durante este periodo la persona trabajadora tendrá suspendido su contrato de trabajo y la Empresa podrá extender la baja de la persona trabajadora solicitante en la Seguridad Social, quedando eximida de su obligación de cotizar. En caso de que los dos cónyuges trabajen en la Empresa solo uno de ellos podrá acceder a dicha petición.

Dicha excedencia en sus mismos términos se extiende también para los casos de cuidado de familiares de hasta 2ª grado por consanguinidad enfermos, que necesiten atención continua.

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos y deberá indicarse también la fecha de finalización.

5.- Excedencia especial de un mes para el cuidado de un menor de 14 años: Las personas trabajadoras con hijos/as menores de catorce (14) años podrán solicitar una excedencia especial anual de un (1) mes de duración, siempre y cuando dicha solicitud sea aprobada por el Área de Recursos Humanos con base en las necesidades existentes en el Área en el que preste servicio el interesado, asegurando la debida organización de los turnos y bajo el control directo de Recursos Humanos.

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

La Empresa deberá informar de las solicitudes no concedidas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

6.- Excedencia especial de un mes: Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia especial anual de un (1) mes de duración, siempre y cuando dicha solicitud sea aprobada por el Área de Recursos Humanos con base en las necesidades existentes en el Área en el que preste servicio el interesado, asegurando la debida organización de los turnos y bajo el control directo de Recursos Humanos.

Esta excedencia especial podrá ser solicitada por la misma persona trabajadora una (1) vez cada dos (2) años naturales. En consecuencia, una vez solicitada dicha excedencia, únicamente podrá volver a ser solicitada cuando al menos hubiere transcurrido un año natural completo sin hacer uso de este derecho (esto es, si esta excedencia se solicitara en el año 2024, no podrá volver a ser solicitada, al menos, hasta el año 2026).

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

7.- Excedencia por afirmación de género. Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, con reserva de puesto de trabajo.

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

8.- Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por



un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

La excedencia será solicitada por escrito con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

El reingreso también será comunicado por escrito a la empresa con al menos quince (15) días naturales a la fecha de finalización.

C) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, EXCEDENCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA O REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1.- Suspensión del contrato de las víctimas de violencia de género: Las personas trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género de conformidad con lo señalado en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a solicitar una suspensión de su contrato de trabajo cuya duración inicial no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

2.- Excedencia especial para víctimas de violencia de género: Las personas trabajadoras que, en virtud de resolución judicial, sean incluidas en el término “víctima de violencia de género”, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una excedencia máxima de un (1) año con reserva de puesto de trabajo, computable a efectos de antigüedad.

En estos supuestos, la concesión de la excedencia no precisará de preaviso por parte de la persona trabajadora hacia la Empresa, concediéndose de forma automática. Sin embargo, siempre será imprescindible la justificación por parte de la resolución judicial de la necesidad de proceder a la suspensión del contrato de trabajo: bien porque la referida resolución judicial autorice o aconseje a la persona al abandono de su domicilio, o bien porque sea conveniente borrar cualquier dato de localización de la persona para evitarle la exposición a la situación de peligro grave.

3.- Reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo para las víctimas de violencia de género:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la Empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a esta, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado A) 6. 7., incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

D) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se extinguirá por aquellas causas legalmente establecidas y vigentes en cada momento.

CAPÍTULO 9º – SALUD LABORAL

Artículo 37- Principios generales.

Las representaciones de la Empresa y de las personas trabajadoras que suscriben este Convenio, desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores,



Convenios y recomendaciones de la OIT, así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo. Todos los integrantes de la plantilla de la Empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección de las personas trabajadoras y la Planificación de la Prevención en la Empresa, se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y, con la cooperación y participación de las personas trabajadoras y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Artículo 38.- Comité de salud laboral.

El Comité de Salud Laboral está compuesto por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y se rige por su Reglamento Interno.

Artículo 39.- Actuaciones y prioridades.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40.- Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras de la Empresa, que se realizará con carácter anual, estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que estén expuestos.

Estos exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de todos los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad física o psíquica que pudieran sufrir las personas trabajadoras, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adaptadas a las personas trabajadoras, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 41.- Maternidad.

La Dirección de la Empresa garantizará una adecuada protección de la maternidad de la mujer trabajadora: cambio de puesto de trabajo cuando se detecten riesgos que puedan afectar al feto o a la madre, prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y prohibición de trabajar en horario nocturno.

Podrán disponer además del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban ser realizados, así como los reconocimientos ginecológicos voluntarios que fueran necesarios, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En el supuesto de la persona que tenga la jornada partida (mañana y tarde) y las clases prenatales les coincidan con sus horas de trabajo tendrán derecho al mismo. Las personas trabajadoras que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestos a su jornada laboral.

Artículo 42.- Tareas con productos tóxicos o peligrosos.

En trabajos en los que se tengan que utilizar productos tóxicos (lejías, limpiadores amoniacales, ...), se extremarán por parte de las personas trabajadoras y por la Empresa las precauciones preventivas



en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si aplicadas las mismas persistiera el riesgo y así lo estime el Comité de salud laboral, se reducirán los tiempos de exposición de las personas trabajadoras, habilitando tiempos de descanso.

Artículo 43.- Información y formación.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar por escrito a todas las personas trabajadoras acerca de los riesgos de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente de una ficha de riesgos que permita a las personas trabajadoras una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica de los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la Empresa a todos los niveles: mandos, Equipo, representantes de los mismos y delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho de las personas trabajadoras asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario, siempre que la organización de la Empresa lo permita. En caso contrario, se compensará de acuerdo con el artículo 18 del presente Convenio.

La Empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas trabajadoras que contrata, cuando cambien de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o a los delegados de prevención y la participación de estos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

Artículo 44.- Prendas de trabajo y protección personal.

La Empresa establecerá dos (2) periodos de entrega de ropa teniendo en cuenta al Área al que pertenezca la persona trabajadora, para la recogida en el proveedor externo establecido por la Empresa.

Se garantizará un número de prendas por entrega que permita que las personas trabajadoras mantengan siempre su ropa en condiciones óptimas de higiene y limpieza (Anexo 4). La entrega de la temporada de invierno se realizará en el mes de agosto del año y la de verano se realizará en el mes de abril.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, tomando, por parte de la Empresa, las medidas oportunas que estime sobre las personas trabajadoras, en caso, de su no utilización. Será obligación de las personas trabajadoras cuidar las prendas de trabajo que reciba de la Empresa y mantenerlas siempre limpias, salvo causa no imputable a las mismas.

Artículo 45.- Documentación sanitaria.

Todas las personas trabajadoras antes del inicio de su relación laboral deberán haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimentaria.

Aquellas personas trabajadoras que no hayan suscrito el Manual de Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimentaria deberán hacerlo en todo caso en los tres (3) días siguientes a la firma de este Convenio.

CAPÍTULO 10º - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46- Principios de ordenación.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, y sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.



Artículo 47.- Graduación de las faltas.1.- Se considerarán como **faltas leves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres (3) ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un (1) mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad de las circunstancias, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material de la Empresa y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La dejación de la obligación de identificación personal tanto al entrar como al salir del trabajo, y asimismo durante el desempeño de éste, a lo largo de toda la jornada, siendo imprescindible, la permanente utilización por el operario /a del distintivo que en cada caso le exija la Empresa.
- h) Las Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la libertad sexual, identidad /o y expresión de género, principalmente contra la comunidad LGTBI+, diversidad u otras formas de discriminación por religión, edad, raza u origen, entre otros.

2.- Se considerarán como **faltas graves:**

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida al trabajo hasta en tres (3) ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 40 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos (2) a cuatro (4) días durante el período de un (1) mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otra persona, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, averías en las instalaciones, máquinas y en general a los bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículo y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para usos que no estuvieren autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez NO habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo o limpieza personal (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje, y en general todo lo que pueda suponer quebrantamiento del Manual de Buenas Prácticas) cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.



- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las amenazas, ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo, cuando de ello se derive perjuicio grave para la Empresa.
- p) La reincidencia en la comisión de tres (3) faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) Toda falta leve del apartado 1h), que, además:
- Reitere en el tiempo el hecho punible.
 - Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
 - Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
 - La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
 - La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.
 - La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
 - Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.- Se considerarán como faltas **muy graves**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez (10) ocasiones durante seis (6) meses o en veinte (20) durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días consecutivos y cinco (5) alternos en un periodo de un (1) mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la simulación en la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, cuando se esté trabajando para sí o para un tercero.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez o la drogodependencia no habitual durante el trabajo, siempre que afecten negativamente al rendimiento, o pongan en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) No utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene o vulneración del Manual de Buenas Prácticas.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- m) La inobservancia en los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- n) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.



o) Las siguientes actitudes o actos:

- La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de este que no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad genérica o familiar.
- Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares o personas allegadas.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares o personas allegadas.
- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
- Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Prosol garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar.

Artículo 48- Sanciones.

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.
- b) Por falta grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días
- c) Por falta muy grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de catorce (14) días a un (1) mes, y/o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos (2), cuatro (4) u ocho (8) meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO 11º - DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- Horas sindicales.

Los delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, en tanto el número de trabajadores/as de la Empresa se encuentre entre los 201 y los 500 trabajadores/as, cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de treinta (30) horas mensuales.

Se admite la posibilidad de la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total a repartir proporcionalmente entre las centrales sindicales en función de los miembros del Comité obtenidos tras el proceso electoral. En todo caso se requerirá la notificación del plan a la Empresa para analizar si existen problemas organizativos.

Dentro del límite de horas referido, los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras podrán cederse de uno a otro las horas sindicales mensuales que les correspondan a nivel individual, verificándose la cesión siempre dentro de la misma central sindical, y previa notificación a la Empresa con una antelación mínima de treinta (30) días y especificación de los cometidos a desarrollar en las horas sindicales a utilizar.

Artículo 50.- Comité de Empresa y Secciones sindicales.

1. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que la plantilla de trabajadores/as de la Empresa se encontrará entre los 101 y los 500 trabajadores/as, el número de integrantes del Comité de Empresa será de trece (13) miembros.



2. En el supuesto de que la plantilla de trabajadores/as superara los 101 trabajadores/as, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación disfrutarán de los derechos y las garantías previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical para las Secciones Sindicales constituidas en Empresas de más de 250 trabajadores/as.

CAPÍTULO 12º - SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 51.- Complementos en caso de Incapacidad Temporal.

1. La Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal derivada de Accidente de trabajo hasta el 100% de la base reguladora diaria de la persona trabajadora desde el primer día de la baja médica y mientras se mantenga la misma.

2. Complemento de IT por Ingreso Hospitalario: En los supuestos de Incapacidad Temporal con ingreso hospitalario de duración igual o superior a 72 horas, con prescripción médica y no ligados a hospitalizaciones voluntarias (operaciones de estética, por ejemplo), la Empresa complementará hasta el 75% de la Base Reguladora diaria desde el primer día de baja hasta el día 20, o si el tiempo de baja es inferior, mientras dure la baja médica.

3. En los supuestos de incapacidad temporal por motivos relacionados con el embarazo, pero expedidas por contingencias comunes, la Empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora diaria de la persona trabajadora desde el primer día de la baja médica y mientras se mantenga la misma.

4. En los supuestos de incapacidad temporal motivados por procesos oncológicos, la Empresa complementará hasta el 100 % de la Base Reguladora diaria de la persona trabajadora desde el primer día de la baja y hasta su finalización.

Artículo 52.- Seguro de vida e invalidez permanente.

La Empresa se compromete a asegurar con una entidad acreditada en el sector de seguros, un seguro de carácter colectivo por el que la persona trabajadora a la que se le declare en situación de Incapacidad Permanente Absoluta perciba una indemnización de 27.000 euros.

En el caso de fallecimiento de una persona trabajadora por accidente de trabajo se garantizará una indemnización a favor de los beneficiarios designados o en su caso los herederos legales de 20.000 euros.

CAPÍTULO 13º - IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 53.- Plan de igualdad

Las personas trabajadoras tendrán a su disposición en todo momento una copia del "Plan de igualdad de PROSOL" que se encuentre en vigor en cada momento en la Intranet de la Empresa.

Artículo 54.- Protocolos de acoso

1. Las personas trabajadoras podrán solicitar en cualquier momento la puesta en marcha de las medidas incluidas en los "Protocolos para la prevención y el tratamiento de las denuncias de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de PROSOL" en los términos incluidos en los mismos y cuyo contenido ha sido acordado entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras tendrán a su disposición en todo momento una copia de los Protocolos a que se hace referencia en el párrafo anterior en la Intranet de la Empresa, pudiendo además solicitar en cualquier momento una copia de los mismos al Área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO 14º - DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 55.- Desconexión digital

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familia de conformidad con lo regulado en la "Política de Desconexión Digital" que ha sido acordada entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



2. Las personas trabajadoras tendrán a su disposición en todo momento una copia de la Política a que se hace referencia en el párrafo anterior en la Intranet de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final 1: Efectos Convenio.

1. Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo, salvo en aquellos casos en los que se estableciera una fecha diferente, tendrán eficacia práctica a partir del día de su firma.

2. Los aspectos económicos, salvo en aquellos supuestos en que se indique una fecha distinta de entrada en vigor, tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2024.

Disposición final 2: Inaplicación del Convenio.

1. El presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa y a todas las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación durante el tiempo de su vigencia.

2. Se establece un procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El procedimiento aquí establecido se aplicará cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la Empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá al Comité de Empresa.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para



pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano correspondiente de la comunidad autónoma de Castilla y León que asuma dichas competencias. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. Todo lo establecido en el la presente Disposición Final se refiere a la no aplicación del Convenio Colectivo en las materias señaladas, siendo por ello independiente de lo establecido para la modificación de calendarios previstos en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.



ANEXO 1: GRUPOS PROFESIONALES

| Nivel | Grupo | Definición |
|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | G1 | Personal de reciente incorporación, o con cierto tiempo incorporados al sistema productivo pero cuyo puesto no se considera consolidado dentro de la Empresa. Requieren de amplia supervisión y formación de su trabajo, sin autonomía en el desarrollo del mismo y con un conocimiento limitado de los procesos y máquinas. |
| 2 | G1 | Se accede automáticamente al año tras la consolidación del puesto en la Empresa. Tiene destreza en el manejo de la máquina o línea asignada, así como utiliza los instrumentos habituales con soltura. Conoce las políticas y procesos asignados a su trabajo y los aplica con autonomía en el desarrollo de su puesto, bajo control del Supervisor. |
| | G2 | Personal recién incorporado a la Empresa, a los que se les requiere estudios especializados y conocimientos técnicos específicos para el puesto que va a desarrollar, aunque aún no trabajan con autonomía en los procesos y necesitan supervisión. |
| | G3 | Personal con estudios de Grado o asimilados, que realiza funciones vinculadas a su titulación, siguiendo los procedimientos de ejecución establecidos (instrucciones específicas), con un alto grado de dependencia funcional y jerárquica. Son ocupaciones con funciones administrativas y de apoyo, que en algún caso pueden requerir esfuerzo físico. |
| 3 | G1 | Personal que posee amplio conocimiento de los procesos/máquinas y tareas de su Área o se ha mantenido durante cuatro (4) años en nivel 2. Realiza funciones con total iniciativa una vez recibidas instrucciones del supervisor. Ha demostrado estar capacitado para tomar decisiones adecuadas en situaciones más complejas dentro de las tareas asignadas, sin el concurso del Supervisor. Se adapta fácilmente a los nuevos procesos o métodos de trabajo. |
| 4 | G1 | Personal que es capaz de manejar de forma solvente el 80% de las máquinas, independientemente del momento o parte del proceso de la misma. Trabaja con autonomía y plena confianza del Supervisor llevando al éxito las tareas encomendadas sin la necesidad de intervención del Supervisor. Interpreta indicadores de productividad y tiene la capacidad y conocimientos para proponer mejoras al Supervisor. |
| | G2 | Personal que ha alcanzado una razonable autonomía en las funciones encomendadas conociendo la mayoría de los procesos en los que interviene, así como sus máquinas e instrumental, y se adapta fácilmente a nuevos sistemas de trabajo y asunción de nuevas tareas y/o responsabilidades. |
| | G3 | Personal con estudios de Grado o asimilados y que aporta relativa experiencia al puesto, cuyas funciones consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. |
| 5 | G1 | Personal con un conocimiento completo del Área y de sus procesos, siendo capaz de desarrollar distintas posiciones en función de los requerimientos del proceso. Está capacitado para dar formación de su Área. |
| | G2 | Personal que posee un amplio conocimiento de todos los procesos de las áreas productivas. Realiza sus funciones con total iniciativa una vez recibidas las instrucciones generales de su Supervisor. Ha demostrado estar capacitado para tomar decisiones adecuadas en situaciones complejas, sin el concurso del supervisor. Se adapta fácilmente a los nuevos procesos o métodos de trabajo. |
| | G3 | Personal con estudios de Grado o asimilados y que aporta experiencia al puesto. Personal con un conocimiento completo del Área de Estructura y de sus procesos, cuyas funciones consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones generales puede desarrollarlas con cierta autonomía. |



| | | |
|---|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | G1 | Personal con un conocimiento completo del Área y de sus procesos, siendo capaz de desarrollar distintas posiciones en función de los requerimientos del proceso, que se encuentra capacitado y autorizado para realizar las funciones de back-up de Supervisor con total autonomía en su turno en ausencia del Supervisor. Ha demostrado capacidad de gestión de equipos y liderazgo personal. |
| | G3 | Personal con estudios de Grado y asimilados, que aportan la suficiente experiencia en el puesto, bien por conocimientos adquiridos en la Empresa, bien por contratación directa y que desarrollan trabajos de ejecución autónoma. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otras personas. Son ocupaciones con funciones administrativas, técnicos de diferentes Áreas. |
| 7 | G2 | Personal del Área de Mantenimiento y Calidad-Laboratorio que posee un conocimiento completo de los procesos de su Área y del impacto de estos en las áreas productivas. Maneja equipos técnicos complejos y utiliza sus conocimientos de forma rápida y duradera; trabaja con total autonomía y llevando al éxito las tareas encomendadas sin la necesidad de supervisión del responsable, proponiendo incluso mejoras a su Supervisor y está capacitado para dar formación de su zona de trabajo. Este Personal ha demostrado en la ejecución de su trabajo capacidad de gestión de equipos y liderazgo personal. |
| | G3 | Supervisor de primer año que ha demostrado la suficiente capacidad de organización, gestión y mando para liderar el proceso productivo del turno asignado. Tiene facilidad para la adaptación a nuevos sistemas de producción y para la asunción de nuevas responsabilidades. Vela, junto con el responsable del Área en la consecución de los objetivos, tanto en productividad, como en calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio al cliente. Personal de Estructura con estudios de Grado y asimilados que cuenta con determinada experiencia en el puesto a desempeñar para la realización de trabajos cualificados, de ejecución autónoma que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento. Pueden realizar varias funciones heterogéneas dentro de su Área funcional, incluso tienen capacidad, con carácter esporádico, para coordinar equipos del mismo Área en proyectos, tutelado por su mando superior. |
| 8 | G2 | Personal del Área de Mantenimiento que posee un conocimiento completo y total de los procesos de su área y del impacto de los mismos en las áreas productivas. Maneja equipos técnicos complejos y utiliza sus conocimientos de forma rápida y duradera; trabaja con absoluta autonomía sin la necesidad de supervisión del responsable, implementando mejoras en los procesos y estando capacitado para dar formación de su zona de trabajo. En la ejecución de su trabajo tiene capacidad de gestión de equipos y liderazgo personal. |
| | G3 | Personal con estudios de Grado o asimilados, con experiencia contrastada en el puesto a desempeñar, para la realización de trabajos muy cualificados, de ejecución autónoma que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento. Pueden realizar varias funciones heterogéneas dentro de su Área funcional, incluso tienen capacidad para coordinar equipos del mismo Área en proyectos, tutelado por su mando intermedio superior. Estos puestos dan soporte a las contingencias sobrevenidas fuera de la jornada habitual. |
| 9 | G3 | Supervisor con experiencia en el manejo de equipos y personas dentro del proceso productivo asignado, que supervisa y coordina el alcance de los objetivos de producción tanto en productividad, calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio. Análogo en otras posiciones. Personal de Estructura con estudios de Grado y asimilados que cuenta con experiencia en el puesto a desempeñar para la realización de trabajos muy cualificados, de ejecución autónoma que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento. Pueden realizar varias funciones heterogéneas dentro de su Área funcional, incluso tienen capacidad, con carácter frecuente para coordinar equipos del mismo Área en proyectos, tutelado |



| | | |
|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | por su mando superior. Estos puestos dan soporte a las contingencias sobrevenidas fuera de la jornada habitual. |
| 10 | G3 | Supervisor con una amplia experiencia en el manejo de equipos de personas y demuestra una gran capacidad de organización, gestión y mando para liderar el proceso productivo del turno asignado. Es responsable de la consecución de los objetivos de producción tanto en productividad, calidad, costes, seguridad laboral y nivel de servicio. Reporta al responsable del Área con autonomía y con alta capacidad de propuesta. Análogo en otras posiciones. Personal con estudio de Grado o asimilados, con una amplia experiencia para la realización de trabajos muy cualificados, gestión de proyectos, equipos y mando para liderar proyectos. Es responsable de la consecución de los objetivos del Área. Reporta al responsable del Área con autonomía y con alta capacidad de propuesta. Realiza funciones de back-up de responsable dentro del Área. |
| 11 | G3 | Nivel tope para el Grupo 3, en la ejecución excelente de sus funciones |



ANEXO 2: TABLAS SALARIALES DE RETRIBUCIONES FIJAS.

Las Tablas salariales de 2024 se incrementarán en un 3,8% sobre las del 2023. Este incremento tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

Las tablas salariales de 2025 se incrementarán en un 3,2% sobre las del 2024.

Adicionalmente, se establece una cláusula de revisión salarial bianual correspondiente a los años 2024 y 2025 en los siguientes términos: la suma de los incrementos pactados para los referidos años, esto es, un 7% (3,8% + 3,2%), se comparará, a efectos de su revisión, con los IPC reales de los años 2024 y 2025. Si el resultado de la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 fuera mayor que la suma de los incrementos pactados para dichos años (7%), se aplicará la cláusula de revisión, garantizando un incremento salarial equivalente, al menos, a la suma de los IPC reales de los años 2024 y 2025. La diferencia que, en su caso, pudiera corresponder, se abonará en una paga de atrasos una vez se haya constatado oficialmente el IPC real del 2025 y será consolidable para las tablas del 2026. Dicha paga de atrasos será abonada junto con la nómina mensual del mes siguiente a que se hubiera publicado, oficialmente por el INE, el IPC real del año 2025.

Las tablas salariales de 2026 se incrementarán en un 1,5% con efectos desde el 01/01/2026 sobre las tablas definitivas de 2025 (una vez actualizadas con la cláusula de revisión bianual acordada en el párrafo anterior).

A su vez, se establece una cláusula de garantía sobre las tablas del año 2026, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2026, en los siguientes términos:

1. Incremento equivalente al IPC real del año 2026 aumentado en 0,5%, que será consolidable en tablas: Es decir, en caso de que el IPC real del año 2026 fuera superior al incremento pactado para dicho año (1,5%), se garantizará un incremento salarial sobre las tablas de 2025 equivalente al IPC real de 2026 incrementado en un 0,5 adicional.
2. Este incremento de un 0,5 adicional únicamente se aplicará al IPC real del año 2026 a partir de un incremento del IPC real superior al 1%.
3. Dicha paga de atrasos sería abonada, en su caso, junto con la nómina mensual del mes siguiente a que se haya publicado, oficialmente por el INE, el IPC real del año 2026.

Además, se establece una prima equivalente a incremento adicional del 0.5%, sobre las tablas del año 2026 condicionada a la superación en 500.000 € del EBT objetivo del año 2026. Esta prima adicional tendrá carácter extraordinario y no consolidable y, en su caso, será abonada junto con la nómina mensual del mes siguiente a que se produzca la aprobación de las cuentas anuales de la Empresa del año 2026. El EBT objetivo de 2026 será comunicado por parte de la Dirección al Comité de Empresa, en el primer trimestre.

En consecuencia, las tablas salariales provisionales, salvo error de cálculo sobre los anteriores porcentajes, quedan del siguiente modo:

| <i>Niveles</i> | Año 2024 | Año 2025* | Año 2026* |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| Nivel 1 | 16.479,29 € | 17.006,63 € | 17.261,73 € |
| Nivel 2 | 17.921,65 € | 18.495,14 € | 18.772,57 € |
| Nivel 3 | 18.746,37 € | 19.346,25 € | 19.636,44 € |
| Nivel 4 | 20.069,19 € | 20.711,40 € | 21.022,07 € |
| Nivel 5 | 22.934,83 € | 23.668,74 € | 24.023,77 € |
| Nivel 6 | 24.305,87 € | 25.083,66 € | 25.459,91 € |
| Nivel 7 | 25.057,87 € | 25.859,72 € | 26.247,62 € |
| Nivel 8 | 27.113,55 € | 27.981,18 € | 28.400,90 € |
| Nivel 9 | 28.807,35 € | 29.729,19 € | 30.175,13 € |
| Nivel 10 | 29.583,85 € | 30.530,53 € | 30.988,49 € |
| Nivel 11 | 31.063,04 € | 32.057,06 € | 32.537,92 € |

Las tablas salariales correspondientes a los años 2025 y 2026 tienen el carácter de provisionales a expensas de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial previstas en el presente Anexo.



ANEXO 2.1: TABLAS SALARIALES DE RETRIBUCIÓN FIJA - MANTENIMIENTO.

En el año 2024 se aplican la subida pactada del 3,8%, según la tabla adjunta.

| Niveles Anteriores | Año 2024 | |
|--------------------|---------------------------|-------------|
| | Categorías Niveles | A |
| Nivel 2 | Nivel 1 | 17.921,65 € |
| Nivel 4 | Nivel 2 | 20.069,19 € |
| Nivel 5 | Nivel 3 | 22.934,83 € |
| Nivel 7 | Nivel 4 | 25.057,87 € |
| Nivel 8 | Nivel 5 | 27.113,55 € |

Para los años 2025 y 2026 se aplicará la siguiente tabla al personal de mantenimiento, que estará ubicado en uno de los niveles y categorías siguientes:

Año 2025 Y 2026

| Categorías / Niveles | A | B | C |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nivel 1 | 18.495,14 € | 19.500,00 € | 21.500,00 € |
| Nivel 2 | 22.000,00 € | 23.000,00 € | 24.000,00 € |
| Nivel 3 | 24.500,00 € | 25.000,00 € | 26.000,00 € |
| Nivel 4 | 26.500,00 € | 27.000,00 € | 28.000,00 € |
| Nivel 5 | 29.000,00 € | 30.000,00 € | 33.000,00 € |

ANEXO 3: TABLAS SALARIALES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.

| Grupos profesionales 1, 2 y 3 (sin Supervisores) | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Niveles | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 2 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 3 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 4 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 5 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 6 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 7 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 8 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 9 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 10 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |
| 11 | 6,75% | 6,75% | 6,75% |

| Grupo profesional 3 Supervisores | | | |
|-----------------------------------------|-------|-------|-------|
| Niveles | 2024 | 2025 | 2026 |
| 6 | 9,75% | 9,75% | 9,75% |
| 8 | 9,75% | 9,75% | 9,75% |
| 9 | 9,75% | 9,75% | 9,75% |
| 10 | 9,75% | 9,75% | 9,75% |
| 11 | 9,75% | 9,75% | 9,75% |



ANEXO 4: PRENDAS DE TRABAJO

| Área | Prenda | Color | Unidades |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------|
| Envasado/Cápsulas/Laboratorio | Pantalón | Blanco | 4 |
| | Camiseta manga C/L | Blanco | 4 |
| | Sudadera | Azul | 2 |
| | Chaleco | Azul | 1 |
| Fábrica | Pantalón | Gris | 4 |
| | Camiseta manga C/L | Gris | 4 |
| | Sudadera | Azul | 2 |
| | Chaleco | Azul | 1 |
| Logística/SSGG | Pantalón | Gris + reflectante | 4 |
| | Camiseta manga C/L | Reflectante/blanca | 4 |
| | Sudadera | Azul + reflectante | 2 |
| | Chaleco | Azul | 1 |
| Mantenimiento | Pantalón | Azul | 4 |
| | Camiseta manga C/L | Gris | 4 |
| | Sudadera | Azul | 2 |
| | Chaleco | Azul | 1 |
| Áreas con trabajo en exteriores (Mantenimiento, Logística, Calderas, Verde) | Cazadora | Azul + Reflectante | 1 |

ANEXO 5: PLAN SOCIAL

- Las personas trabajadoras de la Empresa podrán acogerse al sistema de retribución flexible implantado al efecto, mientras este se encuentre vigente.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los derechos reconocidos en el “Catálogo de medidas de Empresa Familiarmente Responsable” (EFR) teniendo a su disposición una copia de este en la Intranet de la Empresa y en el Área de Recursos Humanos de la Empresa.
- Se establece una ayuda para aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas cursando estudios universitarios de 200 € por matrícula al año, y de 100€ al año para hijos o hijas cursando estudios de Formación Profesional. Adicionalmente se establece una ayuda de 300€ al año que podrán percibir aquellas personas trabajadoras cuyos hijos o hijas, con independencia del nivel de estudios que se encuentren desarrollando, presenten una discapacidad superior al 33%. Para acceder a la misma será necesario presentar en el Área de Recursos Humanos (entre los meses de septiembre y octubre de cada año) un justificante acreditativo de la matriculación y/o, certificado de discapacidad en su caso. La bolsa para la concesión de estas ayudas tiene un límite de 10.000 euros anuales, que se irán destinando en orden de petición.
- Se facilitará la utilización de la figura del contrato relevo o las legalmente análogas, siempre que quede asegurada la correcta atención al cliente y sea organizativamente asumible.

614

