



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 19 de junio de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (C.C. 09000572011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A., suscrito el 21 de abril de 2025, de una parte, por la representación empresarial y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en Materia de Trabajo, y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 19 de junio de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
ADISSEO ESPAÑA, S.A.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Ámbito de aplicación y partes que lo conciertan.

El presente convenio se concierta, dentro de la normativa vigente, entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, reconociéndose ambas partes legitimación para negociar, conforme al artículo 87 del E.T.

Las estipulaciones contenidas en este convenio, serán de aplicación al personal de la empresa, que se relaciona en el anexo I.

Queda excluido del presente convenio, el personal no relacionado en el anexo I, es decir: jefe administrativo-financiero, jefe de mantenimiento, jefe de fabricación AT88, jefe de fabricación especialidades, jefe de QHSE, jefe de recursos humanos, jefe de supply chain, jefe proyecto reboost, responsable de planificación de mantenimiento, ingeniero fiabilización mantenimiento, jefe de oficina técnica, ingeniero de proyectos, ingeniero de proceso, asistente técnico de fabricación, ingeniero HSE, ingeniero de medio ambiente y seguridad de proceso, control de gestión administración y responsable de IT.

Artículo 2. – Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Oficina Territorial de Trabajo, sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2024 excepto en aquellos artículos en los cuales se detalle expresamente lo contrario, y su duración se extenderá al 31 de diciembre de 2027.

El convenio colectivo queda automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un próximo convenio, 30 días antes de finalizar la vigencia de este.

La vigencia del presente convenio se mantendrá hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 3. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que cualquiera de ellas carecería de validez si el convenio no fuera aprobado en su totalidad por la autoridad laboral, debiendo en este caso reconsiderarse su contenido totalmente.

Artículo 4. – Normativa laboral.

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

En materia de contratación se acuerda que los contratos de duración determinada se regirán según lo dispuesto en la legislación vigente.



Artículo 5. – Garantías personales.

Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en este convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

Las mejoras establecidas en este convenio, en conjunto, serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieron y absorbibles por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal.

Artículo 7. – Comisión paritaria.

Para resolver las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente convenio, se creará una comisión paritaria integrada por los siguientes representantes de la empresa.

D. Gerardo Juez García.

D.^a Eva Tajadura Tobar.

D. Iván Lozano Marquina.

Y los siguientes representantes de los trabajadores:

D. Pedro Ortega Martínez.

D. Alberto Nevado Santamaría.

D. Alejandro García Busto.

Quienes actuarán bajo la presidencia de la persona que acuerden ambas partes.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESOS,
ASCENSOS Y PLANTILLA

Artículo 8. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo, dentro de las normas de la legislación laboral vigente y la determinación de equipos de trabajo, secciones y departamentos, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 9. – Modificaciones de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

«La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», informando previamente al Comité de Empresa.

Artículo 10. – Ingresos.

En el ingreso de nuevo personal, la empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.



Todas las plazas vacantes, de nueva creación o sustituciones por personal eventual serán publicadas en el tablón de anuncios, con la antelación suficiente, informando al Comité de Empresa. Se publicará la fecha estimada de contratación y se repetirá la publicación cuando no se materialice la contratación en el plazo de tres meses.

La empresa publicará la lista de personas que se presenten a cada proceso de promoción interna.

Artículo 11. – Ascensos.

Los ascensos se sujetarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General de la Industria Química.

Personal de nuevo ingreso: las personas que se incorporen a la plantilla de la empresa desde la fecha de aprobación de este convenio desarrollarán un plan de carrera salarial de seis años de duración.

Se adquiere el compromiso de trabajar con una comisión para la validación de competencias técnicas/prueba de control de conocimientos al finalizar el 4.º año de antigüedad en el grupo profesional de fabricación e ingeniería sin condicionar al plan de carrera.

Para el personal de fabricación (AT-88 y especialidades) se realizará una prueba/oposición al cumplir siete años de antigüedad en la empresa para poder promocionar al puesto de polivalente. El tiempo de trabajo del personal temporal o realizado a través de empresas de trabajo temporal o prácticas académicas se computará a todos los efectos.

La empresa reducirá dichos plazos en el supuesto de no existir candidatos suficientes para cubrir las vacantes que necesite la organización del trabajo.

Artículo 12. – Plantilla.

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que componen cada división orgánica funcional con la separación y especificación por grupos profesionales.

Esta plantilla será entregada al Comité de Empresa y expuesta en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO III. – REMUNERACIONES

Artículo 13. – Salario base, incentivos y complemento de puesto de trabajo.

Para 2024:

Subida fija del 2,75% que ya se ha efectuado y abonado con anterioridad a la firma del presente convenio.

Para 2025:

Subida a cuenta del 1,5% para todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes



a la remuneración variable colectiva sobre las tablas reales de 2024 con efectos retroactivos a 1 de enero de 2025.

Prima extraordinaria no consolidable por resultados 2024 y firma de convenio: 3.500 euros abonados en la nómina de abril 2025 y ligados a la firma del convenio, para el personal fijo en alta en esa fecha y parte proporcional del tiempo en alta en 2024.

Asimismo, se abonará al personal eventual que se encuentre en alta en el momento de abono de este importe de manera proporcional al tiempo de alta de la empresa en 2024 y que cuente con una antigüedad de al menos 5 meses.

Al personal que no esté de alta en el mes de abril y lo haya estado en el mes de marzo de 2025, con los requisitos anteriores, se le abonará el importe correspondiente en el momento de su reincorporación en el futuro.

Esta compensación se ofrece solo en el supuesto de que se apruebe en asamblea y se abonará en la nómina del mes de abril aun cuando el convenio todavía no se haya publicado.

Para 2026:

Subida a cuenta del 1,5% para todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes a la remuneración variable colectiva sobre las tablas salariales reales de 2025.

Para 2027:

Subida a cuenta del 1,5% para todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes a la remuneración variable colectiva sobre las tablas salariales reales de 2026.

Artículo 14. – Cláusula de revisión salarial.

Para 2025:

Si el IPC real de 2025 es superior al 1,5% se pagarán diferencias desde el 1 de enero del 2025 y se actualizarán todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes a la remuneración variable colectiva para la subida del año 2026. Si el IPC real de 2025 es inferior al 1,5% quedarán consolidadas las tablas con el 1,5%.

El abono de cantidades correspondientes a regularizaciones del año 2025 se efectuará en un plazo máximo de 60 días desde el registro del presente convenio en la Oficina Territorial de Trabajo.

Para 2026:

Si el IPC real de 2026 es superior al 1,5% se pagarán diferencias y se actualizarán todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes a la remuneración variable colectiva para la subida del año 2027. Si el IPC real es inferior al 1,5% quedarán consolidadas las tablas con el 1,5%.



El abono de cantidades correspondientes a regularizaciones del año 2026 se efectuará en un plazo máximo de 60 días desde la fecha en que se conozca el incremento real y las posibles diferencias existentes respecto del incremento ya aplicado.

Para 2027:

Si el IPC real de 2027 es superior al 1,5% se pagarán diferencias y se actualizarán todos los conceptos salariales señalados en el anexo 1, anexo 2, anexo 3 y resto de conceptos salariales, excepto los correspondientes a la remuneración variable colectiva para la subida del año 2028. Si el IPC real es inferior al 1,5% quedarán consolidadas las tablas con el 1,5%.

El abono de cantidades correspondientes a regularizaciones del año 2027 se efectuará en un plazo máximo de 60 días desde la fecha en que se conozca el incremento real y las posibles diferencias existentes respecto del incremento ya aplicado.

Artículo 15. – Plus de festivos, sábados y domingos.

Los trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos, percibirán un plus, cada sábado y domingo que trabajen.

Asimismo se establece un plus de festivo que se abonará por cada día festivo trabajado, a aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos. Tienen el carácter de días festivos los 14 días establecidos por la autoridad laboral competente, con carácter anual, entre nacionales, regionales y locales.

Igualmente se establece un plus, que será igual al de día festivo, para las personas que trabajen las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

El incremento global del valor de los citados pluses para el año 2024 será el 2,75% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2023.

En el anexo 2 se indican los pluses de sábados, domingos y festivos a percibir en 2025 en función del puesto de trabajo. El incremento a cuenta del valor de los citados pluses para el año 2025 será el 1,5% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2024.

El valor de estos pluses se actualizará con efecto retroactivo a 1 de enero de 2025, 1 de enero de 2026 y 1 de enero de 2027, de acuerdo con los incrementos porcentuales previstos con abono de los atrasos correspondientes si fuera procedente en función de los porcentajes mínimos y máximos previstos en los artículos 13 y 14.

Los pluses correspondientes a los días sobrantes de calendario, que correspondan como consecuencia del ajuste de calendario anual, se abonarán en el mes en el cual deberían haberse trabajado, en función del calendario anual para el personal a tres turnos, si se disfrutaban en sábados, domingos o festivos. También se abonarán los pluses correspondientes a días no trabajados por incapacidad transitoria, baja médica derivada de accidente de trabajo, horas/días de disfrute de «horas de formación» o disfrute de permisos retribuidos señalados en el artículo 26 de este convenio.



Se abonará por este concepto el valor resultante de la media aritmética en cómputo anual de los valores correspondientes a estos pluses en función del calendario de cada uno de los cinco equipos de fabricación por cada año natural de acuerdo con la siguiente regla:

$$\text{N.º días plus} / \text{N.º nóminas mensuales ordinarias pendientes por cada equipo.}$$

En 2024, 2025, 2026 y 2027 la media se efectuará entre 12 meses.

Artículo 16. – Plus de nocturnidad (complemento de trabajo nocturno).

Los trabajadores que realicen trabajo a tres turnos, durante el periodo de ocho horas, comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por noche trabajada.

El incremento global del valor del citado plus para el año 2024 será el 2,75% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2023.

En el anexo 2 se indica el valor del plus de nocturnidad a percibir en 2025 en función del puesto de trabajo. El incremento a cuenta del valor de los citados pluses para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024.

El valor de estos pluses se actualizará con efecto retroactivo a 1 de enero de 2025, 1 de enero de 2026 y 1 de enero de 2027, de acuerdo con los incrementos porcentuales previstos con abono de los atrasos correspondientes si fuera procedente en función de los porcentajes mínimos y máximos previstos en los artículos 13 y 14.

El plus de nocturnidad correspondiente a los días sobrantes de calendario, que corresponda como consecuencia del ajuste de calendario anual, se abonará en el mes en el cual debería haberse trabajado, en función del calendario anual para el personal a tres turnos, si se disfrutaban en sábados, domingos o festivos. También se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a días no trabajados por incapacidad transitoria, baja médica derivada de accidente de trabajo, horas/días de disfrute de «horas de formación» o disfrute de permisos retribuidos señalados en el artículo 26 de este convenio.

Se abonará por este concepto el valor resultante de la media aritmética en cómputo anual de los valores correspondientes a este plus en función del calendario de cada uno de los cinco equipos de fabricación por cada año natural de acuerdo con la siguiente regla:

$$\text{N.º días plus} / \text{N.º nóminas mensuales ordinarias pendientes por cada equipo.}$$

En 2024, 2025, 2026 y 2027 la media se efectuará entre 12 meses.

Artículo 17. – Horas extraordinarias.

1. Se tenderá a reducir al máximo las horas extraordinarias en la empresa, de modo que esto repercuta en incremento de plantilla en el departamento que sea necesario.

2. El número de horas extraordinarias en ningún caso podrá ser superior a las señaladas en la legislación laboral vigente en cómputo global y anual. De este conjunto de horas se descontarán las debidas a las siguientes causas:

a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros trabajos extraordinarios y urgentes.



b) Descargas de materias primas, que puedan provocar el paro de la fábrica si no se realiza esta tarea.

3. La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias trabajadas y de sus motivos.

4. Solo se abonarán las horas extraordinarias previamente autorizadas por escrito.

5. Las horas extraordinarias se abonarán con el 75% de recargo sobre la hora base normal, excepto las realizadas en domingos y festivos, que se abonarán con el 85% de recargo para aquellos trabajadores en cuyos calendarios de trabajo anuales los domingos se consideren como descanso semanal.

6. Las horas extraordinarias del personal de jornada partida podrán voluntariamente compensarse con tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será el equivalente al doble del número de horas extraordinarias realizadas y se compensará en el mes siguiente a su realización previo acuerdo entre el responsable del departamento y el trabajador que las haya realizado.

7. Tras la firma del convenio 2024-2027, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo de descanso (al valor de 2x1), por el personal a dos y tres turnos, siempre que su bolsa de horas a disfrutar no supere las 16 horas. Por encima de esta bolsa de 16 horas se abonarán al valor de hora extra en todo caso.

La bolsa de horas extraordinarias tendrá el límite para ser disfrutadas de 6 meses.

8. Horas complementarias:

No se realizarán horas complementarias obligatorias. Tendrán el carácter de voluntarias.

Artículo 18. – Antigüedad.

Como complemento personal de antigüedad, se fija un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en seis quinquenios como máximo.

La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la empresa y el importe empezará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El incremento global del complemento de antigüedad para el año 2024 será el 2,75% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2023.

En el anexo 3 se indican los complementos de antigüedad a percibir en 2024 en función del puesto de trabajo. El incremento a cuenta del valor del citado complemento para el año 2025 será el 1,5% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2024.

El valor de estos pluses se actualizará con efecto retroactivo a enero de 2025, enero de 2026 y enero de 2027, de acuerdo con los incrementos porcentuales previstos con abono de los atrasos correspondientes si fuera procedente en función de los porcentajes mínimos y máximos previstos en los artículos 13 y 14.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (jefes de turno y resto del personal), se modificarán los valores señalados en el anexo 3, incrementando al grupo de jefes de



turno ese valor porcentual y al resto de acuerdo con la media aritmética resultante de la fórmula señalada a continuación.

Valor del incr. percent. quinquenio de jefes de turno + Valor del incr. percent. quinquenio resto de pers.

2

Artículo 19. – Pagas extraordinaria.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio (1.^a quincena) y otra en el mes de diciembre (1.^a quincena), que incluirán, salario base, incentivos y antigüedad, correspondiente a un mes de 30 días.

También se abonará media paga extraordinaria en la primera quincena de marzo de 2024, 2025, 2026 y 2027 correspondiente al ejercicio de 2023, 2024, 2025 y 2026, como participación en beneficios, e incluirá los conceptos antes citados.

Artículo 20. – Gratificación junio.

Esta gratificación se abonará en la nómina ordinaria del mes de junio.

Para 2024: el incremento será del 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023.

Para 2025, 2026 y 2027 el incremento porcentual será el previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Artículo 21. – Premio de fidelidad.

Se establece como premio de fidelidad por vinculación laboral, el abono de una paga extraordinaria al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa, que se pagará por una sola vez y estará compuesta por una mensualidad de salario base más incentivos.

Se devengará en el mes siguiente al cumplimiento de los 25 años de antigüedad.

Desde 2021 al cumplir 30 años de antigüedad se percibirá una paga extraordinaria que se pagará por una sola vez y estará compuesta por una mensualidad de salario base más incentivos.

Desde 2021 al cumplir 35 años de antigüedad se percibirá una paga extraordinaria que se pagará por una sola vez y estará compuesta por una mensualidad de salario base más incentivos. Además se realizará un reconocimiento no monetario y se disfrutará solo en el año de cumplimiento de un permiso excepcional de 8 horas.

Desde 2024 al cumplir 40 años de antigüedad se percibirá una paga extraordinaria que se pagará por una sola vez y estará compuesta por una mensualidad de salario base más incentivos. Además se disfrutará solo en el año de cumplimiento de un permiso excepcional de 8 horas.

Artículo 22. – Remuneración variable.

La remuneración variable es un concepto salarial no consolidable, y sujeto a condición relativa al cumplimiento de una serie de objetivos.

Cumplida esta condición necesaria, para 2024, 2025, 2026 y 2027, se abonará este concepto al personal de plantilla de la empresa en su totalidad o proporcionalmente al



tiempo de alta en la empresa para aquellos que causen alta o baja en el transcurso del año 2024, 2025, 2026 y 2027.

La remuneración variable se compone de siete apartados. En la nómina del mes de marzo de 2024, 2025, 2026 y 2027 se abonará en su totalidad o parcialmente en función del cumplimiento de la condición que se refleja en cada uno de sus siete apartados, los cuales se detallan a continuación:

Para 2025 el incremento en la base 100 de 2024 será el 24% (equivalente a 500 euros) y para 2026 y 2027 se añadirá un incremento de un 19% (500 euros) y un 14% (500 euros) sobre la base 100 de 2025 y 2026, respectivamente.

a) Accidentes de trabajo con baja médica empleados de Adisseo España.

Esta remuneración variable se establece exclusivamente para el supuesto de no producirse accidentes de trabajo con baja médica en el periodo de cada año natural: 2024, 2025, 2026 y 2027 en el que los afectados sean trabajadores fijos o temporales de la plantilla de Adisseo España.

El importe a percibir por este concepto en base 100% de 2025 será el equivalente a 500 euros.

b) Accidentes de trabajadores de empresas exteriores.

Esta remuneración variable se establece exclusivamente para el supuesto de no producirse accidentes de trabajo con baja médica en el periodo de cada año natural: 2024, 2025, 2026 y 2027 en el que los afectados sean trabajadores fijos o temporales de plantillas de empresas exteriores que presten sus servicios en las instalaciones de Adisseo España.

El importe a percibir por este concepto en base 100% de 2025 será el equivalente a 250 euros.

c) OEE interno AT88.

El índice OEE interno AT88 en objetivo 100 para 2025 es el 96%. La tabla correspondiente a 2025 es la siguiente:

% OBJETIVO 2025	OEE AT88	% remuner.	Euros
< Objetivo -3%	< 93,0	0	0
>= Objetivo -2,5%	>= 93,5	50	500
>= Objetivo -2%	>= 94,0	60	600
>= Objetivo -1,5%	>= 94,5	70	700
>= Objetivo -1%	>= 95,0	80	800
>= Objetivo -0,5%	>= 95,5	90	900
>= Objetivo	>= 96,0	100	1000
>= Objetivo +0,1%	>= 96,1	110	1100
>= Objetivo +0,2%	>= 96,2	120	1200
>= Objetivo +0,3%	>= 96,3	130	1300
>= Objetivo +0,4%	>= 96,4	140	1400
>= Objetivo +0,5%	>= 96,5	150	1500

La cantidad señalada en base 100 para 2025 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2025, la cantidad señalada en base 100 para 2026 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2026 y la cantidad señalada en base 100 para 2027 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2027.



d) OEE interno Rumen.

El índice OEE interno Rumen en objetivo 100 para 2025 es el 92%. La tabla correspondiente a 2025 es la siguiente:

% OBJETIVO 2025		OEE Rumen	% remuner.	
<	Objetivo -3%	< 89	0	0
>=	Objetivo -2,5%	>= 89,5	50	125
>=	Objetivo -2%	>= 90	60	150
>=	Objetivo -1,5%	>= 90,5	70	175
>=	Objetivo -1%	>= 91	80	200
>=	Objetivo -0,5%	>= 91,5	90	225
>=	Objetivo	>= 92	100	250
>=	Objetivo +0,1%	>= 92,1	110	275
>=	Objetivo +0,2%	>= 92,2	120	300
>=	Objetivo +0,3%	>= 92,3	130	325
>=	Objetivo +0,4%	>= 92,4	140	350
>=	Objetivo +0,5%	>= 92,5	150	375

La cantidad señalada en base 100 para 2025 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2025, la cantidad señalada en base 100 para 2026 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2026 y la cantidad señalada en base 100 para 2027 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2027.

e) OEE neto AT88.

El índice OEE neto AT88 en objetivo 100 para 2025 es el 91%. La tabla correspondiente a 2025 es la siguiente:

% OBJETIVO 2025		OEE Neto	% remuner.	
<	Objetivo -3%	< 88	0	0
>=	Objetivo -3%	>= 88	50	128
>=	Objetivo -2,4%	>= 88,6	60	153
>=	Objetivo -1,8%	>= 89,2	70	179
>=	Objetivo -1,2%	>= 89,8	80	204
>=	Objetivo -0,6%	>= 90,4	90	230
>=	Objetivo	>= 91	100	255
>=	Objetivo +0,4%	>= 91,4	110	281
>=	Objetivo +0,8%	>= 91,8	120	306
>=	Objetivo +1,2%	>= 92,2	130	332
>=	Objetivo +1,6%	>= 92,6	140	357
>=	Objetivo +2%	>= 93	150	383

La cantidad señalada en base 100 para 2025 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2025, la cantidad señalada en base 100 para 2026 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2026 y la cantidad señalada en base 100 para 2027 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2027.

f) CMJ.

El índice de CMJ actual se encuentra en 750 toneladas. En 2025 está previsto alcanzar una CMJ de 780 toneladas.

El importe a percibir por este concepto en 2025 será el equivalente a 30 euros (1 euro por tonelada de incremento de la CMJ). Este incremento, se añadirá a la remuneración variable colectiva en el momento en que se incremente la CMJ, a partir de 2025 y durante la vigente del convenio (2024-2027).



g) Ganancias Reboost.

El índice de Ganancias Reboost en objetivo 100 para 2025 es de 12300k€. La tabla correspondiente a 2025 es la siguiente:

% OBJETIVO 2025		GANANCIAS REBOOST		% remuner.	Euros
<	Objetivo - 150keur	<	12150	0	0
>=	Objetivo - 125keur	>=	12175	50	135
>=	Objetivo - 100keur	>=	12200	60	180
>=	Objetivo - 75keur	>=	12225	70	210
>=	Objetivo - 50keur	>=	12250	80	240
>=	Objetivo - 25keur	>=	12275	90	270
>=	Objetivo	>=	12300	100	300
>=	Objetivo + 100keur	>=	12400	110	330
>=	Objetivo + 200keur	>=	12500	120	360
>=	Objetivo + 300keur	>=	12600	130	390
>=	Objetivo + 400keur	>=	12700	140	420
>=	Objetivo + 500keur	>=	12800	150	450

CAPÍTULO IV. – JORNADA LABORAL

Artículo 23. – Jornada de trabajo.

Se establece la siguiente jornada laboral:

a) Personal que desempeñe su trabajo a tres turnos (6 a 14 horas, 14 a 22 horas y 22 a 6 horas en función del equipo y calendario asignado a cada trabajador).

1.º – La jornada efectiva de trabajo será de 1.634 horas para el año 2024 y 2025.

2.º – Se elaborará un calendario de trabajo de 1.656 horas anuales, lo que generará horas sobrantes.

A partir del 1 de enero de 2026, se acuerda una reducción de la jornada anual de 4 horas (proporcional al porcentaje de jornada) para cada uno de los colectivos de la empresa, quedando esa reducción de la jornada consolidada para el 2027 y siguientes.

Así, la jornada efectiva de trabajo para este colectivo será de 1.630 horas a partir del año 2026.

Estas horas sobrantes se disfrutarán proporcionalmente desde el 1 de enero al 15 de marzo; del 16 de marzo al 31 de mayo; del 1 de junio al 30 de septiembre y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

En todo caso la fecha tope de disfrute de estas horas será el 31 de enero.

3.º – Las horas sobrantes que no se disfruten en los periodos correspondientes se perderán.

b) Personal que desempeñe su trabajo a dos turnos (6 a 14 horas y 14 a 22 horas de lunes a viernes).

1.645 horas/año, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas de trabajo efectivo para el año 2024 y 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, se acuerda una reducción de la jornada anual de 4 horas (proporcional al porcentaje de jornada) para cada uno de los colectivos de la empresa, quedando esa reducción de la jornada consolidada para el 2027 y siguientes.



Así, la jornada efectiva de trabajo para este colectivo será de 1.641 horas a partir del año 2026.

En todo caso la fecha tope de disfrute de vacaciones y horas sobrantes será el 31 de enero.

El personal que trabaje en jornada continuada a dos o tres turnos, tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de su jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones con necesidad de continuidad. Esta media hora de descanso, en lugar destinado al efecto, tendrá y se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo. Igualmente dispondrá del tiempo necesario para su higiene personal considerándose también como trabajo efectivo.

c) Personal de operaciones Supply Chain: cargas, descargas y envasado (6 a 14 horas, 14 a 22 horas y/o 8 a 13 horas y 15 a 18 horas en función del calendario asignado).

El personal de operaciones Supply Chain que trabaje en ciclos de rotación de tres semanas (una de mañana, una de tarde y una de jornada partida), tendrá una jornada anual de trabajo efectivo de 1.656 horas/año para el año 2024 y 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, se acuerda una reducción de la jornada anual de 4 horas (proporcional al porcentaje de jornada) para cada uno de los colectivos de la empresa, quedando esa reducción de la jornada consolidada para el 2027 y siguientes.

Así, la jornada efectiva de trabajo para este colectivo será de 1.652 horas a partir del año 2026.

En todo caso la fecha tope de disfrute de vacaciones y horas sobrantes será el 31 de enero.

d) Resto del personal (excepto D.U.E.): jornada partida/flexible.

1.680 horas/año de trabajo efectivo para el año 2024 y 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, se acuerda una reducción de la jornada anual de 4 horas (proporcional al porcentaje de jornada) para cada uno de los colectivos de la empresa, quedando esa reducción de la jornada consolidada para el 2027 y siguientes.

Así, la jornada efectiva de trabajo para este colectivo será de 1.676 horas a partir del año 2026.

En todo caso la fecha tope de disfrute de vacaciones y horas sobrantes será el 31 de enero.

El personal técnico y/o administrativo podrá flexibilizar el horario de entrada y/o salida de la jornada habitual de trabajo de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente detalle:

Entrada de 7:30 a 8:30 horas y salida entre 16:30 a 18:30 horas.

Presencia obligatoria en fábrica: de 8:30 a 12:30 horas y de 15:30 a 16:30 horas.

La jornada de presencia obligatoria será de 8 horas diarias para todo el personal de jornada partida/flexible.



En cualquier caso, para poder adelantar la salida a partir de las 16:30 horas será siempre a cuenta del trabajador un tiempo mínimo de 30 minutos, tanto si la pausa se realiza dentro o fuera de la fábrica, en el intervalo comprendido entre las 12:30 y las 15:30.

El 24 y 31 de diciembre se podrá trabajar de 8 a 15, de 8 a 14 horas o de 8 a 13 horas. La reducción de jornada correspondiente a estos dos días se solicitará a través del sistema de gestión de ausencias.

Se dispondrá de un servicio de autobús para las entradas y salidas: 8 y 15 horas (entradas) y 13 y 18 horas (salidas).

Se exceptúa de la posibilidad de salida a las 16:30 horas al personal de Operaciones Supply Chain en las semanas que trabaje a jornada partida, y del personal de Supply Chain que organizará un sistema rotatorio. Para la solicitud de permisos se estará a lo establecido en cada departamento de acuerdo con sus necesidades organizativas. No se permitirá un uso indebido de permisos que puedan favorecer la realización de una jornada continua. A modo de ejemplo no se podrá utilizar un permiso para reducir de forma continua una hora la jornada por la tarde salvo expresa aceptación por parte del responsable jerárquico.

El personal técnico y/o administrativo podrá solicitar una hora de permiso los viernes o vísperas de festivo manteniendo una organización mínima en el departamento afectado en horario de tarde con autorización de su responsable directo.

El personal administrativo del Departamento de Administración/Finanzas que continúa realizando la jornada continua en periodo de verano, viernes, etc. mantendrá su derecho a elegir entre continuar realizando dicha jornada continua u optar por trabajar a jornada partida/flexible. En caso de continuar con la preferencia de trabajar en horario de jornada continua, su regulación y condiciones continuarán siendo las previstas en el convenio colectivo de 2017/2018.

La dirección se compromete al estudio individual de las solicitudes para aumentar la flexibilización de la jornada de administrativos con cargas familiares.

e) Horas sobrantes de personal a dos turnos y jornada partida.

Las horas sobrantes de ajuste de calendario una vez deducidas las 176 horas laborables correspondientes a los 22 días laborables de vacaciones anuales se disfrutarán proporcionalmente en dos periodos: del 15 de enero al 15 de julio y del 16 de julio al 31 de enero.

En el supuesto de que un trabajador solicite el aplazamiento de un determinado número de horas/días sobrantes del primer al segundo periodo de los señalados anteriormente, la dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar dicho aplazamiento del disfrute de días/horas sobrantes, que en cualquier caso no podrá realizarse en supuestos de trabajadores temporales o en situaciones de absentismos derivados de enfermedad o accidente con baja médica acaecidos en el periodo en el que se solicite el aplazamiento.



El personal a tres turnos también podrá solicitar aplazamientos de días/horas sobrantes entre los periodos y fechas señalados en el artículo 23-A-2, de acuerdo con los requisitos señalados en el párrafo anterior.

El calendario laboral quedará ajustado al 31 de enero de cada año.

En todo caso la fecha tope de disfrute de estas horas será el 31 de enero.

f) D.U.E.

Seis horas diarias de lunes a viernes. El horario será de 9:30 a 13 por las mañanas y de 14:30 a 17 horas por las tardes con media hora de flexibilidad en las entradas y salidas. En cómputo anual la jornada equivalente es de 1.260 horas de presencia para 2024 y 2025 y de 1.257 horas a partir de 2026.

En todo caso la fecha tope de disfrute de vacaciones y horas sobrantes será el 31 de enero.

Todas las solicitudes escritas para disfrute de permisos se contestarán en el plazo máximo de cinco días naturales.

Artículo 24. – Calendario de trabajo.

El calendario de trabajo se ajustará, de manera que entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, todo el personal trabaje las horas año indicadas en el artículo anterior y se cubran todos los turnos de trabajo.

El calendario de trabajo de cada año entrante para todos los sistemas de trabajo se entregará en el mes de diciembre. En función de las circunstancias organizativas, si es posible, se entregará en esa fecha la relación de personas que forman el equipo «F» de fabricación.

Artículo 25. – Vacaciones.

1. Los días retribuidos de vacaciones para todo el personal serán de 22 días laborables o 30 naturales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año de los cuales como mínimo quince días naturales lo serán ininterrumpidos.

En el supuesto de existir razones organizativas o productivas, la empresa podrá modificar dicho periodo de vacaciones informando con una antelación de sesenta días al Comité de Empresa.

El personal a tres turnos tendrá 22 días laborables o 30 naturales entre los meses de junio a septiembre en dos periodos de 21 y 9 días ininterrumpidos respectivamente según calendario rotativo anual: ciclos de 21 y 9 días diferentes para cada equipo.

En verano se formará un equipo «F». Las personas que se incorporen a este equipo percibirán una prima que se hará efectiva en la nómina del mes de octubre.

El incremento de esta prima para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 290,40 euros.



El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 294,76 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Se eliminan las jornadas partidas del calendario a tres turnos. Se podrán modificar periodos de semanas o quincenas de vacaciones si no afectan a la organización del trabajo.

La compensación por el calendario de vacaciones de verano para el personal a tres turnos se abonará en la nómina ordinaria del mes de octubre.

El personal de cargas, descargas y envasado que trabaja en ciclo rotativo de tres semanas (una de mañana, una de tarde y una de jornada partida) también percibirá dicha compensación.

El incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 691,45 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 701,82 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Las paradas de fábrica programadas para mantenimiento y oficina técnica se planificarán fuera del periodo de verano.

Todo el personal de mantenimiento y oficina técnica no disfrutará de vacaciones o días sobrantes de calendario durante los días de parada programada. Como compensación percibirán una prima que se abonará en la nómina del mes de octubre.

El incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 380,23 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 385,93 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

2. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

3. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

4. El personal que desee percibir la remuneración correspondiente a los días de vacaciones antes de disfrutarlas, lo podrá hacer avisando a la empresa con una antelación de quince días.



5. El personal a dos turnos o jornada partida podrá modificar las fechas de disfrute del periodo de vacaciones previa petición y aprobación expresa por parte de su jefe de departamento.

6. Los días de vacaciones que no se hubieran disfrutado por coincidir su señalamiento con su ausencia derivada de baja por enfermedad o accidente se aplazarán para su disfrute a otra fecha a señalar de común acuerdo.

Artículo 26. – Licencias con derecho a remuneración.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Para la suspensión por cuidado de menor y el permiso de lactancia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
- c) 3 días naturales por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) 2 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará el permiso hasta un tercer día natural en el supuesto de haberse trabajado como mínimo la mitad de la jornada laboral el día natural en el cual se haya producido el fallecimiento del familiar que genera el derecho a este permiso.

e) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de que el desplazamiento sea necesario con motivo de un ingreso hospitalario por intervención quirúrgica de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, el permiso se podrá iniciar el día anterior al ingreso hospitalario hasta el máximo previsto de cinco días.

f) La noche anterior al ingreso del familiar se podrá incorporar dentro de los días de permiso que correspondan siempre que el ingreso sea anterior a las 14:00 horas.

g) 1 día natural en caso de fallecimiento de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

h) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.



i) 1 día natural en caso de bautizo de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

j) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

k) 1 día natural mediando preaviso de quince días en el supuesto de matrimonio, bautizo o comunión de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose utilizar esta licencia hasta un máximo de dos personas por cada turno de trabajo, y debiéndose justificar documentalmente con carácter previo.

l) 1 día natural mediando preaviso de quince días en el supuesto de matrimonio, bautizo o comunión de parientes de tercero y cuarto grado de consanguinidad o afinidad debiéndose recuperar en tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose utilizar esta licencia hasta un máximo de dos personas por cada turno de trabajo, y debiéndose justificar documentalmente con carácter previo.

m) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

n) Acompañamiento de familiar de primer grado a consultorio médico:

Hasta 12 horas máximo por trabajador y año por acompañamiento a consultorio médico de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad sin que en el segundo tramo de las cuatro horas añadidas a este permiso desde 2021 implique la realización de horas extraordinarias.

Hasta 4 horas por salida y máximo 5 salidas por trabajador y año, recuperando en tiempo de trabajo efectivo, ampliando la jornada diaria en el transcurso de la semana siguiente a su realización o con descuento de horas sobrantes.

o) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

p) Por asistencia a exámenes oficiales: de acuerdo con lo reflejado al efecto en la legislación laboral en vigor.

q) Derecho solicitud reducción jornada:

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, 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 veintitrés años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas en el supuesto de que concurra lo indicado en el presente párrafo.

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

El presente artículo se vería modificado por cualquier cambio que establezca el estatuto de los trabajadores en cada momento.

La dirección se compromete al estudio de licencias sin retribución por un periodo mínimo de 3 meses y medio previa solicitud presentada con un mínimo de dos meses de antelación, contestando formalmente a la misma en un plazo máximo de siete días.

A los efectos de la concesión de estos permisos se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho acreditada por certificación emitida por alguno de los Registros Públicos de Parejas de Hecho existentes en el municipio en el cual estuviera domiciliado el trabajador.

Promoción y formación profesional en el trabajo: se estará a lo que dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En cuanto a lo señalado en las letras a), b), c), d) y e) en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de la concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

La dirección se compromete a contestar las peticiones de permisos escritos en un plazo máximo de cinco días naturales.

r) Para todo el personal de la empresa se contempla la posibilidad de modificar/ampliar el tiempo de adaptación de jornada ajustándose a lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, si existe algún caso concreto de alguna persona en la que debido a sus necesidades de conciliación familiar precise ampliar su flexibilidad o adaptar su jornada, se tratará de manera individual, y se estudiará individualmente con la organización y necesidades de su departamento concreto.

CAPÍTULO V

Artículo 27. – Transporte del personal.

La empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica y retorno.



El importe a compensar en concepto de gasto de kilometraje será de 0,39 euros/km en 2024. Se actualizará este valor en 2025, 2026 y 2027 de acuerdo con los porcentajes de incrementos previstos en sus máximos y mínimos en los artículos 13 y 14.

En caso de realización de actividades formativas fuera de jornada se abonará kilometraje en caso de que no se habilite servicio de transporte.

Artículo 28. – Seguro de vida y seguro de salud.

Todo el personal de la empresa se encuentra incluido en un contrato de seguro con las siguientes garantías no acumulativas en caso de siniestro:

- Fallecimiento por cualquier causa o incapacidad permanente total: 200% del salario bruto anual.

- Fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta: 400% del salario bruto anual.

- Fallecimiento por accidente de circulación o incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación: 600% del salario bruto anual.

A los efectos del presente artículo se considera salario bruto anual exclusivamente a los siguientes conceptos económicos: salario base, incentivos, complemento de puesto de trabajo, gratificación de junio y antigüedad.

Desde la firma de este convenio se incluye la opción para aquellos trabajadores fijos, que de manera voluntaria quieran optar al beneficio social del seguro de salud en las siguientes condiciones:

- Se abonará el 50% del seguro de salud desde 01-04-2025.

- También será posible el alta de nuevos trabajadores durante el mes de abril para que puedan comenzar a disfrutar de este beneficio social desde el 01-05-2025. El 50% restante se abonará por el trabajador como retribución flexible.

Artículo 29. – Anticipos.

a) El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado, y hasta el 100%, previa justificación.

b) El trabajador tendrá derecho a percibir de forma anticipada, previa justificación, la parte proporcional devengada de la paga extraordinaria inmediata siguiente.

Artículo 30. – Enfermedad y accidentes.

En caso de enfermedad, la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario: conceptos económicos de la tabla salarial, antigüedad y media anual de pluses de acuerdo con la regla establecida en los artículos 15 y 16.

El personal, en caso de baja por enfermedad o accidente laboral, se compromete a avisar a la empresa, lo antes posible. En un plazo máximo de tres días presentará la baja o justificante médico en el modelo oficial que acredite la falta al trabajo.

En caso de baja por accidente, la empresa abonará, de los dos conceptos siguientes, el que más beneficie al trabajador:



– 100% del salario.

– 75% de la base de cotización de accidentes de trabajo del mes anterior.

La dirección adquiere el compromiso de cobertura de las bajas de personal de incapacidad temporal, siempre que lo permita el mercado de trabajo, si la baja estimada es superior a un mes.

Artículo 31. – Ausencias. Cambio de jornada. Prolongación de jornada.

1. – Personal de fabricación AT-88.

Los equipos de fabricación estarán compuestos por jefe de turno más diez trabajadores.

La plantilla mínima será de jefe de turno y 8 personas, de las cuales como mínimo tres serán polivalentes.

1.1. Ausencia del jefe de turno.

La cobertura de la ausencia del jefe de turno se hará en primer lugar, con el jefe de turno reserva, quien también es un polivalente de cada equipo.

Se considera ausencia la falta de presencia física en fábrica.

Deberán existir 12 horas de descanso entre 2 jornadas de trabajo consecutivas.

Los días en los que la ausencia no pueda cubrirse con el jefe de turno reserva, el jefe de turno reserva saliente prolongará su jornada durante cuatro horas, y el jefe de turno reserva entrante, que será avisado con antelación, se incorporará al turno cuatro horas antes del inicio de su jornada habitual de trabajo.

El jefe de turno reserva tendrá la opción de cobrar la diferencia de puesto por las horas efectivamente realizadas en la función de jefe de turno o disfrutar como tiempo de descanso el número de horas realizadas en la función superior. Dicho disfrute será como máximo de 5 días al año.

En caso de no poder cubrirse la ausencia con el jefe de turno reserva entrante o saliente, o con el jefe de turno reserva que dispone de «prima de disponibilidad», el adelanto o prolongación de jornada será realizado por el jefe de turno entrante o saliente.

1.2. Primera ausencia.

Con carácter general no se cubrirá la primera ausencia de un oficial o polivalente.

Si en verano la plantilla mínima es inferior al resto del año, la empresa cubrirá desde la primera ausencia.

1.3. Segunda o sucesivas ausencias.

Solo se cubrirá la segunda ausencia en los equipos en los que por cualquier circunstancia estén disponibles menos de tres operadores polivalentes.

Se cubrirá siempre en cada equipo a partir de la tercera y sucesivas ausencias.

En primer lugar la sustitución se cubrirá con el oficial o polivalente de mañana /tarde.



En caso de no disponer de oficial o polivalente de mañana o tarde, el jefe de turno organizará la cobertura de las sustituciones si no se mantiene la plantilla mínima, y controlará la correcta tramitación de permisos y seguimiento del calendario.

Todas las personas de los equipos de fabricación a turnos podrán solicitar los permisos para ausencias regulados en este convenio.

En el caso de permisos derivados de horas sobrantes por ajuste de calendario se podrán conceder permisos hasta un máximo de tres personas por equipo, incluyendo al jefe de turno, de lunes a viernes en turnos de mañana o tarde, siempre que se mantenga un mínimo de tres polivalentes y no impliquen la realización de horas extraordinarias o cambios de turno a los operadores de mañana/tarde.

Se podrán conceder permisos inferiores a la jornada normal de ocho horas de duración siempre que no implique la realización de horas extraordinarias o cambios de turno a los oficiales o polivalentes de mañana o tarde. Este permiso solo se podrá autorizar en el mismo día en el que se solicite su disfrute.

Para los turnos de noche, fines de semana y festivos, se podrán conceder permisos a dos personas por equipo y turno, incluyendo al jefe de turno, siempre que cada equipo mantenga un mínimo de tres polivalentes.

1.4. Entrada y salida a los equipos del oficial o polivalente de mañana/tarde.

En caso de cobertura de ausencias de larga duración (más de 15 días por baja de IT), el primer fin de semana que siga a la fecha de inicio de la sustitución no cubrirá la ausencia (como mínimo dos turnos seguidos de sábado y domingo). Debido a la existencia de una prima de disponibilidad queda exceptuado del abono de cambios de turno.

Para la realización de la sustitución se tendrá en cuenta que los primeros tres fines de semana podrá trabajar uno de los dos días (sábado o domingo) para la cobertura de ausencias de corta duración.

No podrá acumular más de tres fines de semana seguidos realizando turnos en sábado o domingo.

El oficial o polivalente de mañana/tarde se incorporará al puesto de trabajo que determine el jefe de turno.

El oficial o polivalente de mañana/tarde no podrá trabajar a turno más de 150 días al año: suma de días de trabajo efectivo en el equipo F de verano y días realizados para cubrir primera o segunda sustitución en los equipos de trabajo.

1.5. Adelantos y prolongaciones de jornada.

En caso de no poder cubrirse la segunda, tercera o sucesivas ausencias, con el oficial o polivalente de mañana/tarde, se deberán realizar adelantos o prolongaciones de jornada de acuerdo con la siguiente norma.

El oficial o polivalente saliente prolongará su jornada durante cuatro horas y el oficial o polivalente entrante, que será avisado con antelación, se incorporará al turno cuatro horas antes del inicio de su jornada habitual de trabajo.



El oficial o polivalente que cubra la ausencia será elegido por el jefe de turno en función de las necesidades organizativas y adelantará o prolongará la jornada la persona que ocupe el puesto de trabajo al que corresponda la segunda o tercera ausencia producida de hecho, de acuerdo con la rotación de equipos planificada por el Departamento de Fabricación.

Por cada prolongación o adelanto de jornada el incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 69,21 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 70,25 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

1.6. Oficiales eventuales.

Se cubrirán con personal eventual interino las ausencias que se produzcan por enfermedad o accidente con baja médica cuya duración exceda de 15 días, desde el 16.º día laborable desde la fecha de la baja, y las ausencias derivadas de permisos lactancia, matrimonio y durante la suspensión por cuidado de menor, desde el primer día laborable en el que se produzca la ausencia.

Compromiso de cobertura de las bajas de personal de incapacidad temporal, siempre que lo permita el mercado de trabajo, si la baja estimada es superior a un mes.

A los efectos del cómputo de la plantilla mínima, el personal eventual contará como miembro del equipo a efectos de sustituciones cuando acumule un mes y medio de antigüedad.

En caso de parada de fábrica, con excepción de los periodos de parada y puesta en marcha, la plantilla mínima podrá ser inferior y se podrá aumentar el número de permisos si no supone realizar horas extraordinarias.

1.7. Gastos de alimentación.

La empresa correrá con los gastos máximos de alimentación para comida, cena o desayuno por prolongación o adelanto de jornada.

Por comida/cena/desayuno el incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 24,94 euros por comida/cena y 5,81 euros por desayuno.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 25,31 euros por comida/cena y 5,90 euros por desayuno y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.



2. – Resto de personal.

2.1. Se abonará la misma cantidad señalada en el primer párrafo del apartado anterior en 2024, 2025 y 2026 y 2027 apartado 1.5 a todo trabajador que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aun cuando no se trate de prolongación de jornada, por lo tanto en este caso no se abonarán gastos de alimentación.

Asimismo deberán existir 12 horas de descanso entre 2 jornadas de trabajo consecutivas.

La jornada máxima diaria en cualquier caso no sobrepasará las 12 horas.

2.2. Todo trabajador que deba, por motivos excepcionales, permanecer en el centro de trabajo parte de un festivo, sábado, domingo o noche, cobrará la parte proporcional de los pluses establecidos en el anexo 2.

3. – Ámbito de aplicación.

En todos los casos supuestos, el personal implicado realizará las sustituciones bajo las siguientes condiciones:

3.1. Las horas trabajadas durante la jornada, en exceso, de las que normalmente corresponden, serán abonadas como extraordinarias y la empresa correrá con los gastos de desplazamiento, si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

3.2. El trabajador que haya cambiado su jornada no perderá horas de su cómputo anual.

3.3. Cuando un trabajador finalice la sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en jornada partida, lo hará transcurridas 12 horas de descanso, en este caso la empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

3.4. Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación mientras la fábrica esté en funcionamiento normal, en caso contrario o en otros casos excepcionales tomará las decisiones oportunas el jefe de turno correspondiente.

4. – Personal fabricación especialidades.

Los equipos de fabricación especialidades están compuestos por tres operadores polivalentes.

Se cubre la primera y sucesivas ausencias de operadores polivalentes de cada equipo.

Se podrá solicitar solo un permiso por equipo/ turno por días de ajuste de calendario excepto los días festivos siguientes: Jueves Santo, Viernes Santo, quince de agosto (La Asunción), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, y Año Nuevo, en los que no se podrá solicitar ningún permiso por días sobrantes.

Salvo en casos excepcionales los permisos por días sobrantes se deberán solicitar con 7 días de antelación.

Se podrán conceder permisos inferiores a la jornada normal de ocho horas de duración siempre que no implique la realización de horas extraordinarias o cambios de turno



a los operadores de mañana/tarde/noche. Este permiso solo se podrá autorizar en el mismo día en el que se solicite su disfrute.

La sustitución la realizarán en primer lugar los operadores polivalentes de mañana tarde o noche de forma rotativa. Si no fuera posible se realizarán adelantos y prolongaciones de jornada de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.5.

Por cada prolongación o adelanto de jornada el incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 69,21 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 70,25 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Se acuerda realizar una comisión posterior a la firma de convenio 2024-2027 para tratar la actualización del artículo 31.

Artículo 32. – Cambios de turno.

Se compensará económicamente con las siguientes cantidades fijas para todos los puestos excepto en el supuesto de modificación total del calendario.

El incremento para el año 2024 será el 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 24,59 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 24,96 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Al personal de mantenimiento se le abonará en 2024 un incremento del 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 24,59 euros por cada cambio de jornada por todos los cambios que realicen excepto si se trata de una modificación total de calendario.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 24,96 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Artículo 33. – Llamadas a domicilio.

El jefe de turno según su criterio podrá avisar al personal que considere necesario, en cuyo caso por cada llamada imprevista y por tanto no programada, se abonará un incremento para el año 2024 del 2,75% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2023: 69,21 euros.



El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 70,25 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de esta prima se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

La dirección o en su defecto el responsable de departamento, podrá avisar al personal que considere necesario, abonándose la misma cantidad señalada en el apartado anterior para los avisos programados para trabajos a realizar en sábados, domingos o festivos.

Si el aviso para prolongar la jornada se comunica en el momento del cambio de turno por conocerse en ese momento alguna ausencia no prevista en el equipo entrante, el importe de la prolongación 2024 se aumentará en un 50%, abonándose la cantidad de 103,82 euros.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 105,38 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de este concepto se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Artículo 34. – Empleo.

La empresa aplicará la legislación vigente en materia de jubilación parcial y contrato de relevo.

Se acuerda la aplicación de la legislación de jubilación parcial de acuerdo con la ley durante la vigencia de la ley actual, hasta el 31 de diciembre de 2029.

El plan se aplicará para personas que cumplen 61 años o más.

La dirección se compromete a escuchar las solicitudes que se formulen a nivel individual por cualquier trabajador una vez finalizada la vigencia de este convenio.

Se deberá hacer una solicitud por escrito dirigida al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que deseara hacer efectiva la jubilación parcial.

Entre la solicitud y el pase a la jubilación parcial la empresa no podrá retrasarse más de seis meses.

Los trabajadores jubilados parcialmente reducirán su jornada al mínimo legal (20% o el estipulado por la legislación de jubilación parcial en vigor). En cuanto a los relevistas, serán contratados a jornada completa con contrato indefinido.

Las condiciones económicas a aplicar a los trabajadores parcialmente jubilados (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

La empresa abonará un 20% del salario o el porcentaje mínimo estipulado por la legislación de jubilación parcial en vigor que por todos los conceptos de tablas salariales,



pluses de anexo 2 para el personal a tres turnos, valor de antigüedad de anexo 3, y conceptos de remuneración variable del artículo 22, que les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de este).

La empresa aportará al plan de pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 20% del salario o el porcentaje mínimo estipulado por la legislación de jubilación parcial en vigor que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo, siempre que el jubilado parcial mantenga su condición de partícipe con la misma obligación de aportación económica que la empresa de acuerdo con lo señalado en el Reglamento específico del Plan de Pensiones de los Empleados de Adisseo España, S.A.

La periodicidad de aportaciones y descuentos de nómina se realizará de acuerdo con la normativa desarrollada por el Reglamento del Plan.

Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones de Adisseo España, S.A., las modificaciones necesarias para que los jubilados parciales puedan hacer efectivos, si lo desean, sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán cubiertos por el seguro colectivo que regula el convenio en un 20% o en el porcentaje mínimo estipulado por la legislación de jubilación parcial en vigor de los salarios de tablas, pluses de anexo 2 y antigüedad de anexo 3.

La jornada efectiva de trabajo desde el 2.º año en situación de jubilación parcial se realizará de forma continua en jornadas de 8 a 15 horas en uno de los tres periodos establecidos: enero, marzo y octubre.

Se informará puntualmente al Comité de Empresa sobre cada solicitud de acceso a la jubilación parcial y se mantendrá un seguimiento entre empresa y comité del presente acuerdo, cuya misión será vigilar el cumplimiento del mismo, establecer su correcta interpretación y solucionar los problemas que se planteen para su aplicación.

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se pacta la jubilación forzosa a los 65 años siempre que los trabajadores a los que se aplique tengan derecho a la pensión pública contributiva de jubilación.

El plan facilitará el traspaso de conocimientos entre jubilaciones y nuevos contratos.

Artículo 35. – Formación e igualdad.

Formación:

La formación es una herramienta indispensable para el desarrollo de los empleados de la empresa y se encuadra dentro de ese compromiso de participación.

Se mantiene e impulsa la comisión de formación, participando activamente representantes de los trabajadores y de la dirección, para analizar las actividades previstas



para el plan anual, sus revisiones, procedimiento interno, organización de actividades y propuestas de mejora.

Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo.

En el supuesto de que por razones organizativas no fuera posible, se compensarán por el valor «hora formación» o en tiempo de descanso equivalente.

Para todo el personal existirá la posibilidad de realizar actividades formativas fuera del horario habitual de trabajo de manera voluntaria.

Para una correcta planificación se preavisará a los participantes de cualquier actividad formativa realizada fuera del horario habitual con una antelación mínima de 15 días naturales.

En 2024 las horas de formación realizadas fuera del horario habitual se compensarán en tiempo equivalente en descanso más 5,21 euros o con 32,53 euros por cada hora de formación realizada.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 5,29 euros y 33,02 euros respectivamente y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de este concepto se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Las horas de formación generadas antes de la firma de convenio 2024-2027 se incluirán de manera conjunta en una sola bolsa sin fecha límite para ser disfrutadas.

A partir de la firma de este convenio 2024-2027, se podrán compensar en tiempo de descanso (al valor de 1x1) las horas de formación realizadas. Esta nueva bolsa, sin fecha límite para ser disfrutada, no podrá superar las 74 horas. Por encima de las 74 horas se abonarán al valor de hora de formación en todo caso.

También se podrá compensar cada hora de formación, con el doble de tiempo en descanso, si las actividades formativas realizadas fuera del horario habitual se han realizado fuera de la localidad de Burgos.

La posibilidad de realizar horas de formación obligatoria fuera de los horarios habituales de trabajo será de 8 horas por año.

Desde la firma de este convenio 2024-2027, las 8 horas obligatorias anuales a realizar (si se realizan) se compensarán a 1,5x1.

En el caso del personal a 3 turnos estas actividades formativas obligatorias se realizarán en 2 sesiones de 4 horas (de 8 a 12 horas) en días laborables en los que corresponda trabajar en turno de tarde.

Comunicada la necesidad de realizar una actividad formativa fuera del horario habitual, el jefe de turno de cada equipo de fabricación podrá consensuar con su equipo el día elegido para realizar cada actividad.

En caso de desacuerdo, Recursos Humanos comunicará con 15 días de antelación, la jornada en la cual debe de realizarse la sesión formativa de 8 a 12 horas.



Formación en equipos de intervención y autorizado responsable circulación:

El objetivo del equipo de intervención de Adisseo Burgos es garantizar una adecuada respuesta ante un suceso que implique la activación del Plan de Emergencia Interior de acuerdo con la normativa vigente y documentos como el plan de emergencia interior, manual de gestión de crisis, etc.

El marco legal español, en la Ley de PRL (Ley 31/1995), Norma Básica de Autoprotección (Real Decreto 393/2007) y más concretamente en el Real Decreto 840/2015 (reglamentación SEVESO III) establece que los centros industriales afectados por estas normativas deberán elaborar un plan de autoprotección, denominado Plan de Emergencia Interior, en el que se defina la organización y conjunto de medios y procedimientos de actuación, con el fin de prevenir los accidentes de cualquier tipo y, en su caso, limitar los efectos en el interior del establecimiento.

Por otro lado, la Norma Básica de Autoprotección en su disposición general número 5, establece también que, el personal al servicio de las actividades objeto de dicha norma, tendrá la obligación de participar, en la medida de sus capacidades, en el plan de autoprotección o de emergencia interior, y asumir las funciones que les sean asignadas en dicho plan.

El equipo de intervención lo componen todos los miembros de los equipos de fabricación a turnos y personal de recubrimiento.

Las obligaciones de los componentes de los equipos de intervención son las siguientes:

- Conocer los procedimientos de actuación descritos en el Plan de Emergencia Interior de la fábrica, la composición de los equipos de emergencia y su ficha de actuación.
- Tener total disponibilidad presencial para dar servicio en caso de emergencia.
- Conocer los medios y las instalaciones de protección contra incendios de la fábrica.
- Conocer las zonas de riesgo de la fábrica.
- Formación básica sobre el fuego e incendios: combustibles, comburente, mecanismos de extinción y actuaciones de respuesta, protección, etc.
- Formación en el manejo de los medios de protección contra incendios y de lucha frente a accidentes medioambientales.
- Adiestramiento en actividades prácticas semestrales.
- Conocer la ubicación física del punto de encuentro y del punto de evacuación exterior.

El contenido de esta actividad práctica se definirá cada año por TEC-HSE y comprende la utilización de forma correcta y en el mínimo tiempo posible de los equipos materiales de intervención: trajes específicos, etc., conexión y desconexión de mangueras, etc.

La planificación de estas actividades de adiestramiento se realizará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de formación de común acuerdo con los responsables de los departamentos implicados en cuanto a fechas, contenido y participantes.



La actividad podrá ser coordinada por personal experto externo: bomberos, empresas de seguridad, etc. y será supervisada diseñada por personal propio del departamento de TEC-HSE.

El equipo de intervención podrá realizar otras actividades internas o externas complementarias para completar su adiestramiento ante situaciones de emergencia, etc. A estudiar y planificar cada año según proceda.

El equipo de intervención de fabricación realizará dos sesiones prácticas obligatorias por año de 4 horas de duración aproximada (una cada semestre).

La realización de las actividades prácticas será obligatoria para todo el personal de los equipos de intervención, se realizará siempre por todo el equipo al completo, y se organizará en días laborables realizando la actividad en horas de formación por la mañana. Las sesiones de formación práctica tendrán una duración de 4 horas.

La fecha y horario de realización se acordará de forma consensuada con cada equipo de fabricación respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas.

En el mes de enero de cada año, cada responsable de equipo de fabricación comunicará a Seguridad y Recursos Humanos las dos fechas elegidas para realizar esta actividad, una en cada semestre del año.

Por la efectiva participación del equipo de intervención se compensará con cantidad lineal de 336,25 euros para 2024.

El incremento del valor de este concepto para el año 2025 será el 1,5% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2024: 341,29 euros y se actualizará, si procede, de acuerdo con los artículos 13 y 14.

El valor de este concepto se actualizará para 2026 y 2027 de acuerdo con el incremento porcentual previsto en los artículos 13 y 14 en sus mismos términos.

Esta cantidad se abonará en el mes de octubre de cada año.

La participación del equipo de intervención en actividades de formación externas se compensará con la cantidad o descansos ya establecidos en convenio colectivo como horas de formación.

Del mismo modo que el concepto anterior, se abonará a los operadores de Supply Chain que ejercen esta función, la obtención y el mantenimiento de la Habilitación de Autorizado Responsable de Circulación (ARC) de ADIF.

Esta habilitación pasa a formar parte de las competencias requeridas en el perfil de puesto de operador de Supply Chain y será necesario renovarla periódicamente cuando proceda.

Esta prima estará vinculada, en todo caso, al mantenimiento de dicha habilitación conforme a los requisitos que se establezcan en su momento a través de ADIF.

Igualdad:

Las partes firmantes del presente convenio cumplen las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de el Real Decreto-Ley 6/2019 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; asimismo, se comprometen a promover el principio de



igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas.

Será de aplicación el Plan de Igualdad aprobado el 6 de noviembre de 2024 y registrado el 8 de enero de 2025 en la Autoridad Laboral, con vigencia de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2027.

Continuará en sus funciones la Comisión de Igualdad con el compromiso de realizar el adecuado seguimiento del Plan de Igualdad de acuerdo con los términos establecidos en el Real Decreto Ley 6/2019.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La dirección y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar y analizar los futuros cambios posibles y a negociar la aplicación de los mismos, antes de acudir al correspondiente procedimiento.

Al objeto de reforzar la dinámica de excelencia operacional, la dirección manifiesta su voluntad de promover la participación activa de las personas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo individuales y colectivas, poniendo el convenio colectivo al servicio de este objetivo.

La dirección de la empresa se compromete a utilizar herramientas de retribución flexible con los beneficios fiscales que ello conlleva. Concretamente se podrán utilizar el ticket restaurante, cheque guardería el acceso a un seguro colectivo de salud y de fisioterapia en mejores condiciones a las establecidas en el mercado.

Desde 2021 se mejora el reconocimiento médico anual con la realización de una prueba médica por año similar a las que se han realizado en los últimos diez años a través del programa «Adiseo Salud Plus».

En el convenio 2021-2023, se adquirió el compromiso de inicio de una Comisión Paritaria para la regulación del teletrabajo. La normativa interna de teletrabajo quedó aprobada y registrada en noviembre de 2022.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. – INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

En cuanto a los procedimientos 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 se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CCOO, y UGT y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León de 23 de noviembre de 2015.

En Burgos, a 21 de abril de 2025.

* * *



ANEXO 1
TABLA SALARIAL A CUENTA AÑO 2025 Adisseo España S.A.

A cuenta 2025: 1,5% sobre Real 2.024

	S.BASE	INCENTIVOS	C.P.T.	T. MENSUAL	T. EXTRA	GRATIF. JUNIO	BRUTO BASE 2.025
JEFES DE TURNO / JEFE DE TURNO TALLER / RESPONSABLE TESORERÍA	1.002,12	3.631,77	160,34	4.794,17	4.633,83	1.348,09	70.462,71
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	835,10	3.202,31	146,97	4.184,38	4.037,41	1.348,09	61.654,18
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	2.772,92	133,59	3.574,58	3.440,99	1.348,09	52.845,53
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	2.581,17	133,59	3.382,83	3.249,24	1.348,09	50.065,15
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	2.581,17	133,59	3.382,83	3.249,24	1.348,09	49.401,63
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	2.449,44	133,59	3.251,10	3.117,51	1.348,09	48.155,07
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	624,03	2.389,91	147,75	3.160,69	3.012,94	1.011,12	46.471,75
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	2.302,91	133,59	3.104,57	2.970,98	1.348,09	46.030,38
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	688,07	1.966,15	133,59	2.767,81	2.634,22	1.348,09	41.147,36
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	567,87	1.677,65	113,59	2.359,11	2.245,52	1.180,88	35.103,81
JEFE EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	501,08	1.485,34	100,23	2.086,65	1.986,42	1.069,07	31.074,92

ANEXO 2
PLUS DE FESTIVOS, SABADOS, DOMINGOS Y NOCTURNIDAD A CUENTA 2025

Por cada hora de trabajo	44,44
Por cada hora de descanso	40,86
Por cada hora de trabajo	189,60

ANEXO 3
IMPORTE QUINCUENIO DE ANTIGÜEDAD A CUENTA 2025

Por cada quinquenio	96,92
Por cada quinquenio	69,05
Por cada quinquenio	59,13

JEFE DE TURNO / JEFE DE TURNO TALLER / RESPONSABLE TESORERÍA
RESTO DEL PERSONAL
COORDINADOR SALUD



TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES ADISEO ESPAÑA.
TABLA SALARIAL A CUENTA 2025

GRUPOS PROFESIONALES 2025										SALARIO BRUTO A CUENTA 2025
RAN CORRIERA	MANTENIMIENTO	FABRICACION AT-BB y Especialidades	ADMINISTRACION / IT	RSBH	SUPPLY CHAIN	COMPRAS	QHSE	INGENIERIA	DIRECCION	
Nivel 1	Jefe turno taller	Jefe Turno	Responsable Tesorería							70.462,71
Nivel 1-A										
Nivel 2	Preparador Mantenimiento / Instrumentación 1ª	Jefe de Equipo Humen Técnicos Equipo Fabricación		Responsable Comunicación	Jefe Operaciones S. Chain					61.654,18
Nivel 3	Mecánico 1ª Directiva 3ª		Controlador				Coordinador Seguridad	Ingeniero Mecánico Ingeniero Instrumentista		52.845,53
Nivel 4		Técnico Sala de Control AT-BB y Especialidades					Responsable de Laboratorio	Ingeniero Instrumentista		50.065,15
Nivel 5	Almacenista Repuestos Asistente Técnico Mec. 3ª Metodólogo Mantenimiento	Op. 3ª Planta AT-BB y Especialidades Administrativo Control Gestión Industrial	Responsable de Contabilidad Técnico Almacén y Gestión Informática Controlador	Técnico de RR.HH. Oficial 1ª Administrativo	Administrativo S. Chain Operador S. Chain 1ª	Técnico Compra Gestor Compra	Técnico de Calidad Técnico Básico Seguridad	Técnico Proyectos Ingeniero Instrumentista Ingeniero Mecánico	Secretaría Dirección	49.401,63
Nivel 6							Coordinador de Salud (IR)			48.155,07
Nivel 7	Op. 2ª Planta AT-BB y Especialidades Administrativo Control Gestión Industrial	Oficial 2ª Administrativo Técnico Sistema Com. e Informática 2ª			Administrativo 2ª S. Chain Operador S. Chain 2ª	Gestor Compra 2ª	Técnico Calidad 2ª Coordinador Seguridad 2ª Técnico Básico Seguridad 2ª	Técnico Proyectos 2ª Ingeniero Instrumentista 2ª Ingeniero Mecánico 2ª	Secretaría Dirección 2ª	46.471,75
Nivel 8	Op. 3ª Planta AT-BB y Especialidades Administrativo Control Gestión Industrial	Oficial 3ª Administrativo Técnico Sistema Com. e Informática 3ª		Oficial 3ª Administrativo	Administrativo 3ª S. Chain Operador S. Chain 3ª	Gestor Compra 3ª	Técnico Calidad 3ª Coordinador Seguridad 3ª Técnico Básico Seguridad 3ª	Técnico Proyectos 3ª Ingeniero Instrumentista 3ª Ingeniero Mecánico 3ª	Secretaría Dirección 3ª	41.147,36
Nivel 9	Op. 3ª Planta AT-BB y Especialidades Administrativo Control Gestión Industrial	Oficial 3ª Administrativo Técnico Sistema Com. e Informática 3ª		Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3ª Administrativo S. Chain Operador S. Chain 3ª	Gestor Compra 3ª	Técnico Calidad 3ª Coordinador Seguridad 3ª Técnico Básico Seguridad 3ª	Técnico Proyectos 3ª Ingeniero Instrumentista 3ª Ingeniero Mecánico 3ª	Secretaría Dirección 3ª	35.103,81
Nivel 10	Op. 3ª Planta AT-BB y Especialidades Administrativo Control Gestión Industrial	Oficial 3ª Administrativo Técnico Sistema Com. e Informática 3ª		Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3ª Administrativo S. Chain Operador S. Chain 3ª	Gestor Compra 3ª	Técnico Calidad 3ª Coordinador Seguridad 3ª Técnico Básico Seguridad 3ª	Técnico Proyectos 3ª Ingeniero Instrumentista 3ª Ingeniero Mecánico 3ª	Secretaría Dirección 3ª	31.074,92

Nivel en grupo no es bote