

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: PRODUCTOS SOLUBLES S.A.

Expediente: 34/01/0073/2021

Fecha: 03/01/2022

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 17-12-2021, 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 y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, 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, 3 de enero de 2022.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo (P.R. del Delegado Territorial de 23-12-2021), Mercedes Pozas Pardo.

TEXTO DEL ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. PARA LOS AÑOS 2020 A 2023

En Venta de Baños (Palencia), siendo las catorce horas del día dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno.

Se reúnen:

POR LA EMPRESA:

D. José Ángel Vaquero Pequeño
Dña. Laura Muñoz Andrade
Dña. Beatriz Velasco Moyano

POR EL COMITÉ DE EMPRESA:

D. Álvaro Díez Martínez (CC.OO)
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. Raúl García Yudego (CC.OO)



D. Néstor Aguayo Alejos (CC.OO)
D. Francisco Javier Calleja Sardón (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 de los trabajadores, de acuerdo con el marco legal vigente.

CAPÍTULO 1º - ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Productos Solubles, S.A. ubicada en Venta de Baños y las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito del presente Convenio todas las personas trabajadoras de la Empresa PRODUCTOS SOLUBLES, S.A., que presten sus servicios con carácter fijo o eventual, excepto el personal de alta dirección.

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 3.- 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.

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, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio, salvo en aquellos apartados o cuestión en que se indique una fecha distinta de entrada en vigor, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020 y será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2023.

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.



El plazo para iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo será de un mes desde la recepción de la denuncia por la otra parte. La duración máxima de la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de catorce meses desde la fecha de pérdida de vigencia del anterior.

Cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y aun cuando las partes del Convenio se hubieran sometido a los procedimientos establecidos legalmente sin haberse solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del Convenio Colectivo hasta un máximo de 24 meses desde la finalización de la vigencia del Convenio.

Artículo 5.- 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 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio 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 7.- Tramitación del Convenio.

El presente Convenio 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 8.- 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 9.- 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 los Trabajadores, 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 práctica 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 la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, comprenderá las siguientes reglas:
- El plazo para la primera reunión será como máximo de 7 días naturales desde que cualquiera de las partes lo solicite.
 - 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.
 - 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.

CAPÍTULO 2º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9 bis.- 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 la su definición, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales, 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 titulación 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.

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 Indirecto

- 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 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 10.- Período de prueba.**

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

- De seis (6) meses para el personal técnico o titulado.
- Para el resto de las personas trabajadoras es de cuatro (4) 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.

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 del mismo, salvo pacto en contrario.

Artículo 11.- 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.

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 se viera forzada, por razones organizativas, a 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.

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

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse en todo caso tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir directa o indirectamente a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo.

Artículo 12.- Modalidades contractuales.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos

La duración máxima de estos contratos será de seis (6) meses, dentro de un periodo de doce (12) meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo motivan. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Una vez que las necesidades de producción y organizativas de la Empresa así lo requieran, se procurará la transformación a indefinido de los contratos necesarios.

Contrato de obra o servicio determinado

En atención a las peculiaridades de los sistemas productivos de la Empresa y de los productos que fabrica, de acuerdo al desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que podrán llevarse a cabo contratos de obra o servicio determinado para la realización de los siguientes trabajos: actividades relacionadas con pedidos o ventas especiales, fabricaciones para campañas y/o promociones, lanzamientos de nuevos productos, apertura de nuevos mercados o zonas de venta, proyectos de mejora de producto, proyectos de innovación, o cualquier otro que tenga una duración limitada en el tiempo y presente unas características propias aún dentro de la actividad normal de la Empresa.

Contrato a tiempo parcial

De darse la necesidad de contratar personal a tiempo parcial, dicho contrato se hará con las siguientes características:

- a) En el contrato a tiempo parcial, cuando se haya pactado jornada partida, se podrá llevar a cabo 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.
- 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.
- d) 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.

Artículo 13.- 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 no puedan 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 eventual o interino siempre y cuando cubran todos los requisitos de perfil y desempeño.

Artículo 14.- Promoción interna y ascenso.

1. Cuando existan vacantes en la Empresa, éstas se cubrirán 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 / practicas 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.

2. Se considera promoción interna el cambio entre los grupos profesionales del Grupo 1 al 2 y al 3, y del Grupo 2, al 3.
3. A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio que se mantengan durante cuatro años ininterrumpidos en el Nivel Salarial 2 del Convenio pasarán automáticamente, desde ese momento, a percibir las retribuciones correspondientes al Nivel Salarial 3. El período de cuatro años a que se refiere el presente párrafo comenzará a computarse a partir del 1 de enero de 2021, sin que a estos efectos se tenga en cuenta el tiempo que las personas trabajadoras lleven encuadradas en el Nivel Salarial 2 con anterioridad a la citada fecha.

CAPÍTULO 4º - FORMACIÓN

Artículo 15.- 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.

Para el resto de exámenes se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán carácter de no retribuido.

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

Para la concesión de permisos para exámenes (sean del párrafo segundo o del tercero), 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.

Artículo 16.- Formación continua.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la misma, tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodos de 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.

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 así lo permita. En caso de no ser así, se compensarán económicamente como hora normal o con descansos compensatorios las horas destinadas a formación fuera del horario de trabajo. Cuando se programe la formación (establecida como obligatoria por Ley o Norma que afecte a nuestro sector industrial) fuera del horario de trabajo se hará de forma inmediata a la finalización/comienzo del turno de trabajo, y será obligatoria la asistencia cuando se haya notificado al menos con 7 días de antelación a la fecha del curso.



De darse la necesidad de realizar la formación fuera de jornada y de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, se limitará la duración de la misma por día a 3 horas, salvo acuerdo distinto entre los asistentes y la Empresa.

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 aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la Empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

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 17.- 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 los Trabajadores.

Artículo 18.- 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, 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 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 de 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 19.- Tablas salariales.

1. Las tablas salariales son las que constan para cada uno de los niveles de los grupos profesionales en el Anexo 2 del presente Convenio Colectivo.
2. La Empresa se compromete a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, tanto salario base como complementos, sin discriminación alguna por razón de sexo. 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.
3. 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 20.- 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 tres bloques/tercios de objetivos: (1) objetivos de Empresa, (2) promedio de objetivos del Área, y (3) objetivos personales de mejora.

En el caso de las Áreas de Personal de Línea y del Personal Indirecto se fijarán y medirán, de forma independiente, cada año (salvo Absentismo individual que se hará semestralmente), 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 el abono de la retribución variable se establecen los siguientes criterios de permanencia en la Empresa:

- Haber trabajado de forma continuada en la Empresa durante el año natural 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 un año natural 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 la misma 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 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/Indirecto 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 25% del variable corresponde al indicador de Absentismo individual y el otro 75% al cumplimiento del resto de objetivos/indicadores (concretamente, de este 75 %: un 33% se vincula con el cumplimiento del objetivo OGE -en los términos que se establecen en la definición del propio Objetivo General de Empresa- y el otro 67% se vincula al cumplimiento de los objetivos/indicadores de No Conformidades en materia de PRL, Buenas Prácticas de Fabricación o Manufactura y la Productividad del Área).

El devengo de la parte de la retribución variable vinculado 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 parámetros necesarios para ello). El devengo de la retribución variable correspondiente resto de los objetivos/indicadores (el propio OGE, 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	25%
Objetivo General de Empresa (OGE)	Sí	25%
No Conformidades de PRL	Sí	16,67%
Buenas Prácticas Manufactura (BPM)	Sí	16,67%
Productividad del Área	Sí	16,66%

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 25% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto.

La cuantía del variable correspondiente al Absentismo individual se abonará en dos (2) tramos:

- Un 12,5% se pagará en el mes de julio en base al Absentismo individual del primer semestre del año (1 de enero al 30 de junio).
- Y el 12,5% restante se abonará en el mes de enero del año siguiente en base al Absentismo individual al segundo semestre del año (1 de julio al 31 de diciembre).

Los baremos y condiciones que se establecen para el abono del objetivo de Absentismo individual son los siguientes:

Definición objetivo Absentismo	Objetivo
Reducción nivel de absentismo de la Empresa	No superar el 2,5% individual para cada semestre
Contenido del objetivo de Absentismo: Se calculará de forma individual. Tendrá un abono semestral. Se descontará la parte proporcional del tiempo dejado de trabajar. No se contabilizará para el cálculo individual: vacaciones, horas sindicales, accidentes de trabajo, permisos por maternidad y/o paternidad, nacimiento hijo, permisos retribuidos por fallecimiento de familiar de primer grado (padres/hijos/cónyuge), ni días de asuntos propios, así como la ausencia para acudir a consultas médicas debidamente justificada en días de flexibilidad convocados por la Empresa.	
% Absentismo individual	% Consecución variable
Entre 0% y 0,90%	100%
Entre 0,91% y 1,35%	75%
Entre 1,36% y 1,80%	50%
Entre 1,81% y 2,50%	25%
Superior al 2,51%	0%

Se introduce un sistema de Bonus/Malus, ligado al cumplimiento de la Tasa Global de Absentismo de la Empresa, de tal modo que el importe a percibir individualmente en concepto de Absentismo individual se corregirá positivamente o negativamente, incrementado o reducido en los siguientes porcentajes:

Tasa Global de Absentismo	Bonus / Malus
<1%	50%
<1,5% > 1%	25%
>1,5% < 2%	0%
>2% < 2,5%	-25%
> 2,5%	-50%



Para el cálculo de esta Tasa Global de Absentismo de la Empresa se tendrá en cuenta el absentismo por contingencias comunes, accidente de trabajo/enfermedad profesional y permisos retribuidos, exceptuando las bajas superiores a un (1) mes de duración, así como la ausencia para acudir a consulta médica debidamente justificada en días de flexibilidad convocados por la Empresa.

3.2.- Consecución del objetivo OGE: Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 25% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto.

3.3.- Objetivo No Conformidades de PRL: Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 16,67% 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 cuál deberá ser comunicado antes del 28 de febrero de cada año. En el caso de los equipos de Mantenimiento su objetivo se evaluará dentro del Área productiva en el que presten servicios (Fábrica, Envasado y/o Cápsulas).

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.

3.4.- 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 16,67% sobre el total del variable del Personal de Línea y del Personal Indirecto.

El cumplimiento del mismo 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 trayendo 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 tabloneros 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.

3.5.- Objetivo de Productividad por Áreas: Su consecución está vinculada al cumplimiento del Objetivo General de Empresa (OGE) y tiene un peso del 16,66% 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 Área (Fábrica, Envasado -incluyendo Semiterminado-, Cápsulas, y resto de Áreas indirectas -i.e. Logística-Almacenes, Laboratorio y Servicios Generales-), el cuál deberá ser comunicado antes del 28 de febrero de cada año, conforme al siguiente esquema de cálculo:



Definición Productividad	Objetivo
<i>Fábrica</i>	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
Invasado (incluyendo Semiterminado)	50% - Objetivo ventas en € Negocio Soluble / FTES Invasado 50% - Objetivo kilos producidos Invasado / FTES Invasado
% 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
<i>Cápsulas</i>	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
<i>Logística-Almacén, Laboratorio y Servicios Generales</i>	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 21.- 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 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Plus sábados	10 €	12 €	15 €	20 €
Plus domingos/festivos	30 €	30 €	35 €	40 €

2. Las personas trabajadoras que presten servicios en turno de noche percibirán un plus de 20 € por cada jornada trabajada en turno de noche.
3. Las personas trabajadoras que estén en situación de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar cobrarán los pluses contenidos en el presente artículo en su integridad.

Artículo 21 bis.- 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 21 ter.- Plus del personal de Calidad-Laboratorio

A partir del 1 de enero de 2022, 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 22.- Gratificaciones extraordinarias.

1. Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio percibirán, anualmente, las siguientes pagas extraordinarias:
 - 30 días el 15 de julio.
 - 30 días el 15 de diciembre.
2. Las pagas extraordinarias estarán compuestas por el salario correspondiente al nivel asignado, quedando excluido el pago de cualquier complemento de puesto de trabajo.
3. A partir del 1 de enero de 2022, 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 23.- Jornada de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de 1784 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 26 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 "25 bis" 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 a lo establecido en los artículos 26 y 27 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 24.- Calendario.

1. El calendario laboral será anual y se acordará con los Representantes Legales de los Trabajadores 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 a lo recogido en el artículo 26 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 los trabajadores, 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 los trabajadores 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 25.- 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 25.bis 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 25 bis.- 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 (a partir del 1 de enero de 2022)

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, volviendo a continuación a computarse nuevamente el plazo de cuatros años para la acumulación de un nuevo día adicional de descanso).

Artículo 26.- 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 a 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 debido 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 al artículo 28 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.

Artículo 27.- 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 28.- Vacaciones.

- Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para el Personal de Línea, Personal Indirecto 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.
- 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.

- 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.
- 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 y festivos durante el período vacacional, conforme a la siguiente tabla:

Calendario	"Complemento anual de vacaciones"
3 turnos	140 €
4 turnos	166,25 €
5 turnos	218,75 €



La cuantía del “complemento anual de vacaciones” se actualizará a partir del 1 de enero de 2022 pasando a percibirse conforme a la siguiente fórmula de cálculo:

- En calendarios de 3 turnos se abonará un importe correspondiente a siete (7) noches.
- En calendarios de 4 turnos se abonará un importe correspondiente a siete (7) noches, un (1) festivo y tres (3) sábados.
- En calendarios de 5 turnos se abonará un importe correspondiente a siete (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 29.- 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 30.- Licencias retribuidas.

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

Motivo	Tiempo retribuido	Justificante
Matrimonio	15 días naturales	Libro de familia o certificado del juzgado
Fallecimiento de familiar de 1er grado por consanguinidad (padres/hijos/cónyuge) o afinidad	3 días naturales, ampliable a 5 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado de defunción o documento que acredite el parentesco
Fallecimiento de parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	2 días naturales, ampliable a 4 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado de defunción o documento que acredite el parentesco
Accidente o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	2 días naturales, ampliable a 4 días en función de desplazamientos superiores a 100 km desde el centro de trabajo	Certificado médico sobre el accidente o enfermedad que requiera hospitalización y documentación sobre el grado de parentesco
Traslado de domicilio	1 día	Registro de empadronamiento o documento oficial de nuevo domicilio
Deberes inexcusables de carácter público	Tiempo necesario	Citación o justificación documental
Acompañar consulta médica especialista a familiar primer grado	Tiempo necesario	Justificante hora de entrada y salida
Consulta médica	Tiempo necesario	Justificante hora de entrada y salida
Escáneres prenatales y técnicas de preparación al parto que deban inexcusablemente realizarse dentro de la jornada	Tiempo indispensable	Justificante hora de entrada y salida



Los permisos retribuidos anteriores exigen como requisito indispensable para su concesión, la petición escrita presentada ante el Área de Recursos Humanos con la antelación que se reseña a continuación:

- Matrimonio: 15 días de antelación.
- Cambio de domicilio: 15 días de antelación.
- Acompañamiento al médico de familiares 1º grado: deberá presentar la citación del especialista con la antelación máxima posible y en todo caso, al día siguiente de su recepción por el enfermo.
- Consulta médica de la persona trabajadora: deberá presentar la citación del especialista con la antelación máxima posible y en todo caso, al día siguiente de su recepción por el enfermo.

En cuanto a las ausencias que no puedan preverse, se acuerda la presentación de la correspondiente justificación:

- Fallecimiento del familiar: a los cuatro días siguientes del fallecimiento.
- Hospitalización del familiar: a los cuatro días siguientes del ingreso hospitalario.

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

Se entenderá situación equivalente a la del matrimonio, para generar los permisos retribuidos señalados en este artículo (y con la misma consideración en cuanto a los grados de consanguinidad y afinidad) la de pareja de hecho, debidamente inscrita en el Registro Público correspondiente y justificada ante la Empresa.

Se entenderá por "Accidente o enfermedad grave" cuando se precise intervención quirúrgica con anestesia general, en los supuestos recogidos en el listado del Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y, en general, cuando el accidente o enfermedad grave impliquen un ingreso hospitalario de larga duración que requiera cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Ingreso de familiar u operación

Cuando se produzca ingreso hospitalario, la persona trabajadora podrá elegir el disfrute de los días, no haciéndolo coincidir con el primer día si no es de su interés. Los requisitos para aplicar este punto son:

- La duración del ingreso sea superior a 2 días.
- El permiso se solicite durante la situación de ingreso: se solicitará justificante de que los días de permiso coinciden con los de ingreso.
- Los días de disfrute serán siempre consecutivos y naturales.
- En caso de ingreso + operación, solo dará derecho al disfrute del permiso una de las dos causas (el ingreso o la operación).
- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, con prescripción médica de reposo domiciliario, el permiso podrá comenzar el día de la intervención o en días posteriores siempre que esté dentro del periodo prescrito por el facultativo (días consecutivos y naturales).

Licencia Retribuida por Asuntos Propios

Se establecen tres (3) días de asuntos propios por persona trabajadora y año para todas aquellas personas con un mínimo de antigüedad en la Empresa de un (1) año. 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 extras para suplir dichas ausencias. En caso de petición de disfrute de un día de asuntos propios por parte de varias personas trabajadoras para el mismo día se concederá por orden de petición.

Con el fin de evitar problemas productivos u organizativos, la Empresa podrá denegar el disfrute de un día de asuntos propios cuando la solicitud de la persona trabajadora coincida con la de otra persona trabajadora del mismo turno y Área que haya sido previamente solicitada.

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras de la plantilla que pertenezcan a Áreas que presten servicios conforme a un Calendario de 5 turnos durante todo el año, disfrutarán de un día adicional de asuntos propios, para compensar el carácter más gravoso de dicho sistema de trabajo.

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 30 días y mínima de 72 horas al superior jerárquico correspondiente. Para el disfrute del mismo será necesaria la aprobación expresa de la Empresa, quien deberá dar contestación por escrito en un plazo mínimo de 7 días previo al día que se quiere descansar, y en caso de que el tiempo entre la solicitud y el disfrute sea inferior a 7 días, el plazo de contestación mínimo será de 2 días.



En caso de que la Empresa deniegue, al menos en dos (2) ocasiones, el disfrute de uno o varios de los días de asuntos propios en las fechas solicitadas por una persona trabajadora y que, como consecuencia de ello, esta no pueda disfrutarlos durante el año natural, la persona trabajadora tendrá derecho a que los citados días le sean abonados conforme al valor previsto para las horas extraordinarias de trabajo en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 8º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 30 bis.- 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.- Cuidado de lactante: Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones en los términos establecidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien acumularlo en 16 jornadas laborales completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen en los términos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Permiso por parto prematuro u hospitalización del menor a partir del parto: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, el hijo o hija deba permanecer hospitalizado 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 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.

3.- Reducción de jornada por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquélla.

A partir del 1 de enero de 2022, este derecho se extenderá a aquellas personas que tengan a su cuidado directo un menor de 14 años.

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

No obstante lo anterior, si el cuidado directo lo precisara el o la cónyuge de la persona trabajadora, esta tendrá a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de su salario de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de su jornada, durante el que período en que precise atención el o la cónyuge afectado aunque este o esta tuviera actividad retribuida.

4.- 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, la mitad de la duración de aquélla, 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.

5.- Reducción de jornada para personas trabajadoras 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 los Trabajadores, 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 9 siguiente, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6.- Adecuación de turnos de trabajo por ingresos hospitalarios de familiares: En caso de hospitalización de familiares de 1er grado (padres/hijos/cónyuges) 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 afectados 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.

7.- 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.

8.- 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.

9.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los derechos establecidos en los apartados 1 a 4 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 la acumulación de la reducción en jornadas completas, en cuyo caso el porcentaje de reducción habrá de calcularse en períodos 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 a 4 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.

10.- Los permisos y licencias previstos en este apartado para los supuestos de nacimiento 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.- Generalidades: Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes situaciones: nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Por decisión de la persona que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.- Permiso por nacimiento: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis (6) semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso 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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce (12) meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince (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, transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma Empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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.

3.- 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.

4.- Excedencia por cuidado de hijo 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, 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 la misma 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.

5.- 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.

6.- Excedencia especial de un mes para el cuidado de un menor de 12 años: Las personas trabajadoras con hijos menores de doce (12) 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 Empresa deberá informar de las solicitudes no concedidas a la Representación Legal de los Trabajadores.

7.- 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 2022, no podrá volver a ser solicitada, al menos, hasta el año 2024).

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.

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 abonar 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, tendrás 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 periodos 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 para víctimas de violencia de género: Por los mismos motivos que en el apartado anterior la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de su jornada con disminución proporcional de salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo con modificación de horario, siempre que sus circunstancias personales así lo aconsejen para hacer efectiva su protección, y teniendo en cuenta la confluencia de intereses de la persona trabajadora y organizativos de la Empresa. En todo caso se respetará la legislación vigente en cada momento.



D) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Será nulo el despido, tanto disciplinario como por causas objetivas, en los supuestos previstos en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) El de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
- d) Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

CAPÍTULO 9º – SALUD LABORAL

Artículo 31.- 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, entendiendo 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 32.- 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 33.- 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 34.- 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 35.- 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 36.- 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 37.- 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 al artículo 15 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 de los trabajadores o a los delegados de prevención y la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

Artículo 38.- 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 39.- 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 40.- 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 41.- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta 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 acredite 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.

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 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.

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 durante el trabajo, siempre que afecten negativamente al rendimiento.
- 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.



Artículo 42.- 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 43.- 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, 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 los Trabajadores 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 44.- 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 encontrara 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, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores 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.

CAPÍTULO 12º - SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA**Artículo 45.- 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 46.- 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 47.- 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 48.- Protocolo de acoso

1. Las personas trabajadoras podrán solicitar en cualquier momento la puesta en marcha de las medidas incluidas en el “Protocolo 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 el mismo y cuyo contenido ha sido acordado entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.
2. Las personas trabajadoras tendrán a su disposición en todo momento una copia del Protocolo a que se hace referencia en el párrafo anterior en la Intranet de la Empresa, pudiendo además solicitar en cualquier momento una copia del mismo al Área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO 14º - DESCONEXIÓN DIGITAL**Artículo 49.- 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 los Trabajadores.
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 2020.

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 los Trabajadores 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

De acuerdo a los niveles establecidos en las tablas salariales, quedan asignados cada Grupo Profesional a los diferentes niveles teniendo en cuenta la complejidad del puesto, el grado de autonomía, y las funciones y responsabilidades de los mismos. La definición de los niveles es la que a continuación se reproduce:

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 las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas. Son ocupaciones con funciones administrativas, técnicos de diferentes Áreas.



Nivel	Grupo	Definición
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 los mismos 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	Supervisor consolidado en el puesto con autonomía completa para el desempeño del puesto. Personal de Estructura 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 2020 se incrementarán en un 0,75% sobre las de 2019
 Las tablas salariales de 2021 se incrementarán en un 0,75% sobre las de 2020
 Las tablas salariales de 2022 se incrementarán en un 0,75% sobre las de 2021.
 Las tablas salariales de 2023 se incrementarán en un 0,75% sobre las de 2022.

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

Niveles	2020	2021	2022	2023
1	14.117,11 €	14.222,99 €	14.329,66 €	14.437,13 €
2	16.882,84 €	17.009,46 €	17.137,03 €	17.265,56 €
3	17.659,76 €	17.792,21 €	17.925,65 €	18.060,09 €
4	18.905,90 €	19.047,69 €	19.190,55 €	19.334,48 €
5	21.605,43 €	21.767,47 €	21.930,73 €	22.095,21 €
6	22.897,00 €	23.068,73 €	23.241,75 €	23.416,06 €
7	23.605,41 €	23.782,45 €	23.960,82 €	24.140,53 €
8	25.541,94 €	25.733,50 €	25.926,50 €	26.120,95 €
9	27.137,56 €	27.341,09 €	27.546,15 €	27.752,75 €
10	27.869,05 €	28.078,07 €	28.288,66 €	28.500,82 €
11	29.262,51 €	29.481,98 €	29.703,09 €	29.925,86 €

Adicionalmente a lo anterior, en el supuesto de que el EBITDA de la Empresa a la conclusión del año 2023 alcanzara la cifra de 9,5 millones de euros, la Empresa abonará a todas las personas trabajadoras afectadas por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, por una sola vez, con carácter excepcional y no consolidable, un importe equivalente al 0,50% de las tablas salariales vigentes en 2023.

Dicha cantidad, en su caso, se haría efectiva, junto con la nómina del mes de febrero de 2024,

ANEXO 3: TABLAS SALARIALES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.

Grupos profesionales 1, 2 y 3 (sin Supervisores)				
Niveles	2020	2021	2022	2023
1	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
2	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
3	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
4	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
5	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
6	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
7	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
8	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
9	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
10	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%
11	6,75%	6,75%	6,75%	6,75%



Grupo profesional 3 Supervisores				
Niveles	2020	2021	2022	2023
6	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
8	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
9	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
10	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%
11	9,75%	9,75%	9,75%	9,75%

ANEXO 4: PRENDAS DE TRABAJO

Área	Prenda	Unidades
Envasado Cápsulas Calidad-Laboratorio	Pantalón trabajo	4
	Camiseta C/L	4
	Polar	1
	Chaleco	1
Fábrica Logística-Almacenes Mantenimiento	Pantalón trabajo	4
	Camiseta C/L	4
	Polar	1
	Chaleco	1
	Cazadora trabajo	1
Áreas con trabajo en exteriores (Mantenimiento, Logística, Calderas/Verde)	Pantalón invierno	2
	Braga	2
	Cazadora invierno	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 del mismo en la Intranet de la Empresa y en el Área de Recursos Humanos de la Empresa.
- A partir del 1 de enero de 2022 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.
- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa asume el compromiso de transformar 4 contratos eventuales en indefinidos, así como de promocionar a 3 personas a Categoría 5 en el Área de Envasado y Cápsulas (en este último caso, con efectos retroactivos al 1 de julio de 2021).

