

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Industrias Cristian Lay, SA. (2025060488)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Industrias Cristian Lay, SA, –código de convenio 06100332012017 que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



## IV CONVENIO COLECTIVO – INDUSTRIAS CRISTIAN LAY, SA

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales****Artículo 1. Partes signatarias.**

- a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Comité de Empresa como representación laboral de las personas trabajadoras; de otra parte, la Dirección de la Empresa Industrias Cristian Lay, SA, en representación empresarial.
- b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**

Personal: El ámbito del presente Convenio es de Empresa y regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Industrias Cristian Lay, SA, y el personal laboral de su plantilla, con las excepciones señaladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015 de 23 de octubre, excluyéndose al personal adscrito al Grupo Profesional 7 y 8.

Territorial: Este convenio se aplica a todos los centros de trabajo de la empresa Industrias Cristian Lay, SA, en la provincia de Badajoz.

**Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio empezará a regir a partir del 1 de enero de 2024, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se entenderá prorrogado su contenido normativo de año en año, salvo las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con dos meses de antelación, en cuyo caso, deberán hacer una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que sean susceptibles de revisión.

**Artículo 4. Cómputo.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores/as según su grupo profesional.

**Artículo 5. Integridad del Convenio.**

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

## CAPÍTULO II

**Relaciones individuales de trabajo: contratacion y movilidad****Artículo 6. Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que la persona trabajadora haya cumplido 16 años.
2. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito. Las personas trabajadoras y la representación legal de los mismos recibirán copia de su contrato en un plazo máximo de un mes al de su formalización.

**Artículo 7. Periodo de prueba.**

1. Se concertará por escrito, un periodo de prueba para todo tipo de contrato, que en ningún caso podrá exceder de:
  - a) Técnicos titulados: 6 meses.
  - b) Demás trabajadores: 2 meses.
  - c) En los contratos temporales no superiores a 6 meses el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.
2. Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.



3. 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 periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

### **Artículo 8. Contratación.**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los contratos indefinidos son la regla general tanto para las nuevas contrataciones como para dotar de estabilidad a los trabajadores que tengan contratos de duración determinada o temporal. No obstante, a lo anterior, podrán contratar al personal con la modalidad de contratos de carácter eventual ajustándose a la legislación vigente.

#### 1. Contrato Fijo o indefinido.

Las partes firmantes acuerdan que los puestos de trabajo existentes en la empresa cuyas funciones se vienen desarrollando durante todos los días laborales del año, sean ocupados por trabajadoras y trabajadores fijos de plantilla, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Esta será la modalidad normal de contratación por la empresa.

Dada las necesidades de atender a incrementos puntuales de producción, las partes podrán optar por otro tipo de contrataciones que no tengan este carácter de indefinido.

#### 2. Contratación de duración determinada:

Son personas trabajadoras contratados por tiempo determinado los que se contraten por circunstancias de producción o sustitución de persona trabajadora.

A estos efectos las trabajadoras/res contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

##### 2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Son personas trabajadoras eventuales, aquellos contratados para atender el incremento ocasional e imprevisible de actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos contemplados en el artículo 16.1 del E.T.



Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato, más la prórroga, no podrá superar los seis meses, pudiéndose realizar una sola prórroga durante la vigencia del contrato.

## 2.2. Contrato para la sustitución de persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución y, como máximo, durante quince días.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

## 2.3. Contrato a tiempo parcial.

El trabajador/a se entenderá a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Tales contratos tendrán una duración mínima de 20 horas semanales u 80 horas mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

La jornada diaria de las personas trabajadoras a tiempo parcial, será de forma continuada.

Igualmente, las horas complementarias ofrecidas por el empresario al trabajador, que serán de aceptación voluntaria, no podrán exceder el 15% de las horas ordinarias.

#### 2.4. Contrato de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley, se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador o trabajadora afectada lo solicite.

El contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

Simultáneamente se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la ley para este puesto.

#### 2.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Los contratos de trabajo para la obtención de la práctica profesional se registrarán por la normativa general vigente en cada momento. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será como mínimo: el 80 % el primer año, y el 90 % el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo; no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### 2.6. Contrato de formación en alternancia.

Los contratos de trabajo para la formación en alternancia se registrarán por la normativa general vigente en cada momento.

### **Artículo 9. Movilidad funcional.**

Trabajos de categoría superior. La empresa, por razones técnicas y/o organizativas, podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto y categoría de origen cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos durante un año u ocho meses durante dos años, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, embarazo y accidente de trabajo, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

En los supuestos de licencias y excedencias el periodo máximo de cambio será de doce meses. Cuando un trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses en 1 año u ocho meses en 2 años, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de



ascenso a ésta de libre designación de la empresa. La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por las mismas razones técnicas y/o organizativas, se podrá destinar a un trabajador o trabajadora a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin menoscabo de su dignidad profesional y percibiendo estos la misma retribución, no permaneciendo en la misma por un periodo superior a 30 días, mientras todos los trabajadores o trabajadoras de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas, no se podrá obligar a este o estos trabajadores o trabajadoras a la continuación de las mismas.

### CAPÍTULO III

#### **Percepciones económicas**

##### **Artículo 10. Percepciones económicas.**

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador/a obtiene en la relación de trabajos por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Las retribuciones económicas del presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean o pacten, subsistirán para todos los trabajadores/as que venían disfrutándolas.

##### 10.1. PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES.

- a) Salario base convenio. - Será el que figura en la tabla salarial anexa.
- b) Personales: Complemento ex categoría, complemento de gratificación, complemento "ad personam".
- c) Plus de asistencia.
- d) Del puesto: nocturnidad.
- e) Gratificaciones extraordinarias.



#### 10.1.1. SALARIO BASE CONVENIO.

Será el que se determine como salario base para cada grupo profesional en función de la tabla anexa.

#### 10.1.2. COMPLEMENTO EX CATEGORIA (C. EXC).

Parte de salario que excede de Salario base y que se computará en las gratificaciones extraordinarias, y que se reconocerá individualmente a cada trabajador.

#### 10.1.3. COMPLEMENTO DE GRATIFICACION (C. G.).

Parte de salario que tiene consolidado el trabajador como parte de su masa salarial, del que no gozaran los trabajadores de nueva incorporación a la empresa, y que no se abonara en las gratificaciones extraordinarias.

#### 10.1.4. PLUS DE ASISTENCIA.

Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores/as a razón de lo estipulado en las tablas para el año 2.024, 2025 y 2026.

#### 10.1.5. NOCTURNIDAD.

A) Se establece un complemento de nocturnidad de 25% del salario base convenio por noche trabajada para las personas trabajadoras que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, sin perjuicio de conservar los derechos adquiridos por el trabajador en caso de que tengan una percepción superior.

B) Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas.

#### 10.1.6. HORAS EXTRAS.

Las horas extraordinarias de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, se compensarán por tiempos equivalentes a 1 hora y 15 minutos de descanso retribuido, o en su defecto se abonarán a razón de 14.85 €/hora para el año 2024, 15.15 €/hora (año 2025) y 15.45 €/hora (año 2026).



#### 10.1.7. COMPLEMENTO "AD PERSONAM".

Se establece el abono de un complemento, denominado "ad personam", para todos los trabajadores que tenían derecho o venían percibiendo "antigüedad" (atendiendo a la plantilla de la empresa a 31/12/2018). El complemento "ad personam" se abonará a partir de 1 de enero de 2019 a los trabajadores antes referidos por la extinción del concepto "antigüedad".

El complemento "ad personam" ascenderá a las cuantías que cada trabajador venía percibiendo como antigüedad hasta el 31/12/2018, más el 100% de la parte proporcional del cuatrienio devengado a 31/12/2018, junto con una cantidad de 450 euros brutos al año, que se abonará de forma prorrateada en las 15 pagas y se revalorizará cada año en los porcentajes de subida del convenio acordadas. Este complemento tendrá carácter de no compensable ni absorbible.

#### 10.1.8. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario base convenio, complemento ex - categoría y complemento "ad personam".

Dos de ellas, pagaderas en los meses de junio (verano) y diciembre (Navidad) se generarán por semestres, concretamente la paga de junio (verano), se computará desde el 1 de enero y el 30 de junio de cada ejercicio y la paga de diciembre (navidad) desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada ejercicio.

Por otro lado, se abonará otra paga extraordinaria (de participación en beneficios) pagadera en el mes de marzo del año siguiente y que se calculará sobre el periodo comprendido entre 1 de enero al 31 de diciembre de cada ejercicio.

Dicho abono podrá efectuarse en 12 mensualidades previo acuerdo de las partes.

#### 10.1.9. INCENTIVO VARIABLE.

Se establece un nuevo concepto de carácter no consolidable, denominado "Variable Resultados", el cual se devengará en función del EBITDA de la empresa en cada ejercicio de vigencia del convenio y cuyo abono se realizará (en caso de devengarse), con la mensualidad de julio del año en que se aprueben las cuentas anuales de la empresa, que se abonará a partir del ejercicio 2.025 y que ascenderá a:

- 200 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA recurrente superior a 350.000 euros y hasta 700.000 euros en el año inmediatamente anterior.



- 300 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior a 700.000 de € y hasta 1.000.000 euros.

#### ARTICULO 10.2. GARANTIAS SALARIALES.

Se respetarán las garantías personales que en la actualidad tengan o disfruten los trabajadores/as, siendo los complementos personales no compensables ni absorbibles en lo sucesivo, y sufriendo estos en el futuro los aumentos salariales que determinen para el conjunto de las percepciones económicas.

#### ARTICULO 10.3. PERCEPCIONES ECONÓMICAS EXTRASALARIALES.

##### 10.3.1. DIETAS.

Se abonará a los trabajadores/as los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que se justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y como complemento para gastos injustificables se establecen las siguientes cuantías:

Dieta Completa: 9,64 euros (Año 2024); 9,83 euros (Año 2025); 10,04 euros (Año 2026).

Media Dieta: 6,15 euros (Año 2024); 6,27 euros (Año 2022); 6,40 euros (Año 2026).

##### 10.3.2. KILOMETRAJE.

Los trabajadores/as que efectúen viajes por cuenta de la empresa y en su propio vehículo, tendrán derecho a percibir: 0,295 euros/Km (Año 2024); 0,30 euros/Km (Año 2025); 0,307 euros/Km (Año 2026).

#### **Artículo 11. Revisión salarial.**

- Año 2024: 3,5 %.
- Año 2025: 2 %.
- Año 2026: 2 %.

#### **Artículo 12. Vacaciones.**

Los trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 22 días laborables. Se pagarán a razón del salario base convenio, más complemento "ad personam", plus de asistencia, complemento ex categoría y complemento de gratificación.



- a) El cómputo del periodo de vacaciones será desde del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- b) A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa.
- c) Se deberán disfrutar como mínimo dos semanas de vacaciones completas dentro del período estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y el resto se disfrutará con la aquiescencia del trabajador, siempre respetando las necesidades del departamento donde se encuentre integrado y su organización interna, debiendo tenerse presente las necesidades de producción.
- d) El Calendario de Vacaciones quedará fijado como máximo el 15 de abril de cada año.

#### CAPÍTULO IV

#### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 13. Jornada y calendario laboral.**

Para los años de aplicación del convenio la jornada anual será de 1.760 horas, tanto en jornada partida como en jornada continua.

En el desarrollo del apartado anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Dentro del número de horas anuales mencionadas, no se entenderán comprendido los periodos de descanso (bocadillo) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo. No obstante lo anterior, se acuerda que el trabajador se incorpore 5 minutos antes a su jornada y salga 5 minutos después de su hora fin de jornada, parando 15 minutos y dando la empresa los 5 minutos restantes hasta compensar los 15 minutos totales.

Estos derechos se mantendrán en su caso, sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y las personas trabajadoras.

- b) Las personas trabajadoras afectos por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral de cuarenta horas a la semana.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:



- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

c) Desconexión digital. El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

La empresa garantizará el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, incluido las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma, a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, wasap, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones.

Asimismo, la empresa garantizará a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, festivos, fines de semana, excedencias, etc.

En aquellos casos en la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que este desempeñando.

Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en la modalidad de teletrabajo (ya sea este parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

#### **Artículo 14. Licencias retributivas.**

a) Enfermedad de las personas trabajadoras. La persona trabajadora deberá comunicar de manera inmediata o a través de un familiar la situación de enfermedad padecida a su superior jerárquico.

En el caso de que la persona trabajadora tenga que asistir a consultorio médico, el permiso quedará reducido al tiempo imprescindible para la asistencia, debiéndose presentar ante su inmediato superior el justificante médico acreditativo con posterioridad a dicha consulta.



Si por causa de enfermedad, la persona trabajadora se ausenta 1 día completo, es obligatorio presentar un parte de baja y alta, no es admisible un parte multifunción. De no presentarse el documento de baja y alta, se procederá a descontar el día.

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

Cuando dicho permiso coincida en día no hábil, dicho permiso comenzara desde el día hábil siguiente.

- d) Fallecimientos. Cuatro días hábiles, en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad y hermanos (2º grado) y para cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas (1ª grado de afinidad).

Tres días hábiles en caso de fallecimiento de parientes de 1º grado de afinidad (excepto cónyuges) y 2º grado de consanguinidad (excepto hermanos).

Dos días hábiles por fallecimiento de parientes de 2ª grado de afinidad.

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- f) Veinte días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas. Se podrá comenzar a disfrutar, a su elección, los días inmediatamente anteriores a la celebración de tal evento. Se deberá comunicar con una antelación de 30 días, mediante documentos acreditativos del mismo, consistentes en copia de expediente o proclamas eclesiásticas, o en su defecto, documento acreditativo del expediente de matrimonio civil o publicación correspondiente.
- g) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad y hermanos, que deberá coincidir con el día de celebración.
- h) Un día por traslado de domicilio. La persona trabajadora deberá comunicarlo a su superior inmediato jerárquico con un plazo de antelación de 7 días.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

- j) Cuidado del lactante: Se le reconoce a la persona trabajadora el derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo durante los nueve primeros meses del bebé, a contar desde el nacimiento del menor, que podrá fraccionarse en dos periodos. Podrá acumularse el periodo de lactancia a la baja maternal o paternal computándose 14 días laborables consecutivos.

### **Artículo 15. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. La persona trabajadora tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres 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, como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.



No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la empresa estará obligada a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en los términos previstos en la legislación aplicable.

3. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o familiar consanguíneo de la pareja de hecho, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
5. El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## CAPÍTULO V

### **Derechos sociales**

#### **Artículo 16. Indemnización.**

Las empresas se obligan a concertar una Póliza de Seguro por un importe mínimo de 30.050,61 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe el trabajador o este mismo.

**Artículo 17. Jubilación.**

Toda persona trabajadora con una antigüedad de doce años en la empresa, y que pueda optar a la jubilación voluntaria, tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- a) Si se jubila a los sesenta y un años, siete mensualidades.
- b) Si se jubila a los sesenta y dos años, seis mensualidades.
- c) Si se jubila a los sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- d) Si se jubila a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Las mensualidades serán consideradas en función del Salario Bruto Anual dividido entre doce.

**Artículo 18. Descuento en compras.**

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un descuento en las compras realizadas en función de los porcentajes establecidos para cada línea de productos.

**Artículo 19. Incapacidad temporal.**

En todos los casos derivados de IT las empresas abonarán a los trabajadores/as el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

**Artículo 20. Beca de estudios.**

La empresa voluntariamente concederá ayudas a los padres y madres empleados para la compra de material escolar por un importe de 150€ por hijo estudiante.

1. Los requisitos para la obtención de la beca serán los siguientes:

- Tener hijos en cualquiera de los siguientes cursos:
  - 1º, 2º y 3º preescolar.
  - 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º de Educación Primaria.
  - 1º, 2º, 3, 4º de la E.S.O.
  - 1º y 2º de Bachillerato y Formación Profesional.
  - Los estudios universitarios, master y cursos de postgrado.



2. Para tener derecho a la ayuda deberá presentarse la solicitud debidamente cumplimentada, conforme a los requisitos establecidos por empresa y comité, al Departamento de RRHH en el plazo que se establezca cada año. Para la aprobación de la concesión de las ayudas, en la que participarán los miembros del comité de empresa y los responsables del departamento de Recursos Humanos, será necesario que los trabajadores/as cumplan los requisitos exigidos para la concesión de la beca.

## CAPÍTULO VI

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 21. Clasificación profesional.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La clasificación contenida en el siguiente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función, así como la destreza de La persona trabajadora en el desarrollo solvente de una o varias funciones o tareas de la empresa.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes respetando la capacidad organizativa de la empresa.



## **Artículo 22. Definición de los Grupos Profesionales.**

Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan, dentro de las Divisiones Orgánicas funcionales en las que se divide la empresa.

Dichas Divisiones Orgánicas funcionales son:

A) Logística.

Artículo 22.1 Definición de factores para la Clasificación Profesional.

I. Competencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

II. Cometido-iniciativa. Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

III. Responsabilidad. Condición de "responder" por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

IV. Polivalencia. El desempeño de varios puestos, tareas o funciones, que, aun siendo diferentes, forman parte de la principal actividad productiva de la empresa, con el suficiente conocimiento especializado y una práctica adecuada en cada uno de ellos. Posibilitando su ocupación en cualquier circunstancia y sin requerir una formación y adaptación previa para su óptimo desarrollo, por contar con ella. La polivalencia estará determinada por los siguientes porcentajes:

75%: Ejecuta trabajos cualificados de al menos cuatro especialidades, de manera continua o esporádica según las necesidades de producción, con una habilidad particular y un conocimiento profesional adquirido por una intensa práctica de la especialidad en cada uno de ellos. Maneja al menos 4 secciones dentro de su área.

100%: Ejecuta trabajos cualificados de más de cuatro especialidades, de manera continua o esporádica según las necesidades de producción, con una habilidad particular y un conocimiento profesional adquirido por una intensa práctica de la especialidad en cada uno de ellos. Maneja prácticamente todas las secciones de su área y puede desarrollar trabajos perfectamente en todas y cada una de ellas.



Artículo 22.2 Grupos profesionales.

GRUPO 1: Personal de nueva incorporación en tareas básicas dentro de las áreas de Logística.

— Nuevas Incorporaciones en Logística (Todas Secciones).

Son trabajos simples y repetitivos que no requieren un período de adiestramiento, si una formación inicial en el puesto, trabajan bajo instrucciones claras y precisas y la ejecución de su trabajo está sujeta a supervisión estrecha.

Para este grupo no se requiere especialización.

GRUPO 2: Las personas incorporadas a la empresa con el Grupo 1, pasaran al Grupo 2 transcurridos 2 años de su incorporación, siempre y cuando se constate la perfecta adaptación a su puesto de trabajo y demuestre un grado de polivalencia mínimo de un 75% o conocimiento de 4 o más secciones dentro de su área, que le haga merecedor de este ascenso.

— Servicios Varios Vigilancia (Puesto estático).

— Personal de Logística incorporado en Grupo 1 que adquieren una polivalencia del 75% o manejo de 4 secciones o más dentro de su área (mínimo 2 años en Grupo 1).

Son trabajos que requieren una especialización y formación mínimas, aunque son trabajos que están sujetos a supervisión directa.

GRUPO 3: Personal en puestos con una especialización media en la sección de Logística y Fabricación y una experiencia adquirida a través de los años que le aporta un grado de polivalencia óptimo y una destreza y habilidad necesarias para desempeñar estos puestos, aunque con supervisión directa y bajo instrucciones precisas.

— Personal del grupo 2 que adquieren un grado de polivalencia de un 100% o manejo de todas las secciones dentro de su área. (Mínimo 2 años en Grupo 2).

— Operarios/as Secciones Logística.

— Transporte.

— Recepción Logística.



GRUPO 4: Oficios con calificación específica en tareas que requieren mayor grado de especialización y responsabilidad, en puestos de fabricación. Del Grupo 3 podrán pasar al Grupo 4 no ya tanto en función de tiempo, sino en función de especialización adquirida en base a la experiencia.

- Mantenimiento.
- Personal técnico Exportaciones.
- Facturación/Comisiones.
- Adjunto coordinador/a Servicio Post Venta.

Cualquier otra tarea a partir de las descritas requiere de una formación y especialización superior que vendría dada por una formación académica sumada a la experiencia.

GRUPO 5: Personal técnico en las distintas áreas con nivel medio-alto de calificación y cuyas tareas implican un cierto grado de responsabilidad.

- Personal Técnico mantenimiento con total cualificación.

GRUPO 6: Coordinadores de Sección en las distintas áreas de fabricación y logística.

- Coordinadores/as de Sección (Logística).
- Ingenieros/as.

GRUPO 7: Responsables de Departamento de las distintas áreas, tanto fabricación, distribución y servicios generales.

- Responsables Logística.

## CAPÍTULO VII

### **Formación profesional**

#### **Artículo 23. Formación profesional.**

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores/as:

1. Actividades de Formación en la empresa. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.



Será la empresa, con la participación de los miembros del comité de empresa, quién velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. Se trasladará por parte de la Dirección de la Empresa toda la información relativa a los planes de formación anuales, elaborados por la empresa, proponiendo iniciativas y colaborando en el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y su evaluación.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Permisos Individuales de Formación: Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

## CAPÍTULO VIII

### **Salud laboral, conciliación de la vida laboral y familiar y permiso por nacimiento y cuidado del menor**

#### **Artículo 24. Salud laboral.**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. La empresa velará por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.



La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año. El plan de prevención tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Sin perjuicios de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- c) En el caso de que, en el momento de confeccionar el calendario vacacional, la trabajadora se encontrase en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- d) Las personas trabajadoras, para el cuidado de un lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- e) Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, siendo de un total de 14 días laborables y consecutivos. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa con un mes de antelación al fin de la baja por maternidad.

**Artículo 26. Permiso por nacimiento y cuidado del Menor.**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo 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 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 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 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis 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 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 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro 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 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 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, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. 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 días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



## CAPÍTULO IX

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 27. Derechos sindicales.**

1. La empresa facultará a sus delegados de personal o miembros del comité de empresa, a que, con ocasión de negociar Convenio Colectivo de aplicación a su sector, pueda asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán 20 horas mensuales.
3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los representantes del trabajador/a, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo especificando los trabajadores/as sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.
4. Si contara con más de 50 trabajadores/as proporcionarán a los miembros del comité de empresa locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.
5. También, previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectiva Centrales.
6. Derecho a la Información: las partes se remiten al artículo 64 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015 de 23 de octubre.

#### **Artículo 28. Tablón de anuncios.**

Las empresas autorizarán a que los trabajadores/as, o representantes de éstos, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos/as.

## CAPÍTULO X

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 29. Régimen disciplinario.**

29.1. Generalidades. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones posibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.



29.2. Graduación. Toda la falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivos e imagen de la empresa.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto de manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificado como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o por él.



5. Las discusiones con otras personas trabajadoras.
6. Emplear, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o distribución o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación contenidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto a consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral que afecte gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante a aquélla.



11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Utilizar códigos personales de compras para fines lucrativos de cualquier tipo.

29.3 Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

29.4 Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

- 1º. Por faltas leves. Amonestación verbal, Amonestación por escrito o Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2º. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- 3º. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

29.5 Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO XI

### **Comisión Paritaria y sistema de solución de conflictos**

#### **Artículo 30. Comisión Paritaria.**

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres representantes de los trabajadores/as y otros tres representantes de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión, debiendo resolver las cuestiones planteadas en el plazo 7 días desde su celebración. Si debido a la complejidad del asunto planteado o necesidad de consulta o asesoramiento externo por parte de los miembros de esta Comisión, el plazo de resolución podrá prorrogarse hasta 15 días máximo, siendo necesario que los acuerdos sean adoptados por la mayoría absoluta de sus miembros.

Cada parte podrá nombrar un asesor/a y requerir la presencia de éstos en las reuniones cuando así lo estimen pertinente.

#### **Artículo 31. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.



## CAPÍTULO XII

**Medidas a favor de la igualdad de oportunidades.****Artículo 32. Igualdad de oportunidades.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar su trabajo y profesión.

TABLAS 2024 (3,5%)

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
Grupo 1	1.088,22 €	52,71 €	16.955,85 €
Grupo 2	1.139,49 €	52,71 €	17.724,95 €
Grupo 3	1.170,81 €	52,71 €	18.194,74 €
Grupo 4	1.217,83 €	52,71 €	18.900,04 €
Grupo 5	1.277,67 €	52,71 €	19.797,54 €
Grupo 6	1.291,94 €	52,71 €	20.011,63 €
Grupo 7	Fuera Convenio		
Grupo 8	Fuera Convenio		

TABLAS 2025 (2%)

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
Grupo 1	1.109,98 €	53,77 €	17.294,96 €
Grupo 2	1.162,28 €	53,77 €	18.079,45 €
Grupo 3	1.194,23 €	53,77 €	18.558,64 €
Grupo 4	1.242,19 €	53,77 €	19.278,04 €



<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
Grupo 5	1.303,22 €	53,77 €	20.193,49 €
Grupo 6	1.317,78 €	53,77 €	20.411,86 €
Grupo 7	Fuera Convenio		
Grupo 8	Fuera Convenio		

TABLAS 2026 (2%)

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
Grupo 1	1.132,18 €	54,85 €	17.640,96 €
Grupo 2	1.185,53 €	54,85 €	18.441,14 €
Grupo 3	1.218,11 €	54,85 €	18.929,90 €
Grupo 4	1.267,03 €	54,85 €	19.663,70 €
Grupo 5	1.329,28 €	54,85 €	20.597,46 €
Grupo 6	1.344,13 €	54,85 €	20.820,20 €
Grupo 7	Fuera Convenio		
Grupo 8	Fuera Convenio		

• • •

