



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2026, 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 Sikno Jewellery, SL. (2026061539)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sikno Jewellery, SL -código de convenio 06100742012022- que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegados de personal).

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, 29 de mayo de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

**CONVENIO COLECTIVO**

SIKNO JEWELLERY, SL, 2025-2027

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Preliminar. Partes que suscriben el convenio colectivo.**

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Sikno Jewellery, SL, y los tres representantes legales de las personas trabajadoras (CSIF EXTREMADURA) del único centro de trabajo de la empresa en Jerez de los Caballeros (Badajoz).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Personal: El ámbito del presente Convenio es de Empresa y regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Sikno Jewellery, SL, y el personal laboral de su plantilla, con las excepciones señaladas en el RD. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º 1-a, f y g, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, excluyéndose al personal adscrito al Grupo Profesional 7 y 8.

Territorial: Este convenio es de aplicación al centro de trabajo de la empresa Sikno Jewellery, SL.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio empezará a regir a partir del 1 de enero de 2025, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2027, independientemente de su publicación en el Boletín correspondiente.

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 3. Cómputo.

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

**Artículo 4. 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:**Contratación y movilidad****Artículo 5. 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 el trabajador o la 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 las mismas recibirán copia de su contrato en un plazo máximo de un mes al de su formalización.

Artículo 6. 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 personas trabajadoras: 2 meses
2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las 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 7. 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 las personas trabajadoras que tengan contrato de duración determinada o temporal. No obstante, podrán contratar al personal con la modalidad de contratos que más se ajuste a las necesidades y estructura de la empresa.

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 personas trabajadoras fijas de plantilla, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Esta será la modalidad normal de contratación por la empresa.

2. Contratación de duración determinada:

Son personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado las que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito, así como para atender a esas necesidades de producción de carácter coyuntural. A estos efectos las personas trabajadoras contratadas 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 por circunstancias de la producción, aquellas contratadas para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, campañas de promoción, cubrir vacaciones, etc., aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

2.2. Contrato de interinidad.

Son personas trabajadoras interinas las que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de una persona trabajadora en: excedencia especial, excedencia por paternidad, maternidad, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.



2.3. Contrato a tiempo parcial.

La persona trabajadora se entenderá a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa en dichos períodos de tiempo. 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. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras 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 no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

2.4. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cuando se utilice la modalidad de fijos discontinuos, se establecerá un orden de llamada en base a un riguroso orden de antigüedad, acumulada en la empresa, dentro de cada sección, categoría y especialidad, cuya elección, dentro de unos criterios objetivos, le corresponderá a la empresa.

La llamada al trabajador/a, así como la notificación a los Representantes de las personas Trabajadoras, se hará con un preaviso mínimo de cinco días.

2.5. 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 la 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 la persona trabajadora jubilada, 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 otra persona trabajadora que reúna los requisitos establecidos en la ley para este puesto.

2.6. Contratos formativos

Se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

En lo relativo a retribución, el contrato de formación en alternancia se retribuirá con el 80 % el primer año y el 90 % el segundo año, del SMG del grupo al que corresponde su actividad.

Respecto del contrato del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, la retribución será del 90 % del SMG del grupo al que corresponde su actividad.

Artículo 8. Preaviso en caso de baja voluntaria.

En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso convenido, la persona trabajadora quedará obligada a compensar a la Empresa, por el incumplimiento del compromiso establecido, con una cuantía equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. La Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación de la persona trabajadora el importe de la referida compensación.

Clasificación Profesional	Periodo de Preaviso
Personal directivo (incluidos directores generales y de unidades productivas)	Tres meses
Personal técnico y mandos intermedios	Dos meses
Personal administrativo	Un mes
Resto de personal	Quince días

Artículo 9. Movilidad funcional.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, 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 u ocho meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, 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 necesidad justificada de la empresa, 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 no 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 y complemento "ad personam".
- c) Plus de asistencia.



d) Del puesto: nocturnidad, peligrosidad y toxicidad.

e) Gratificaciones extraordinarias.

f) Plus Convenio

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 categoría (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 persona trabajadora.

10.1.3. Complemento de gratificación (C. G.)

Parte de salario que tiene consolidada la persona trabajadora como parte de su masa salarial, del que no gozaran las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras a razón de lo estipulado en las tablas.

10.1.5. Plus de Nocturnidad.

A) Se establece un complemento de nocturnidad que ascenderá al 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 la persona trabajadora 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.

10.1.7. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se compensarán por tiempos equivalentes a 1 hora y 15 minutos de descanso retribuido,



en su defecto se abonarán a razón de 14.82 € para el año 2025; 15.11 € para 2026; y 15.34 € para el año 2027.

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 julio (verano) y diciembre (Navidad) se generarán por semestres, concretamente la paga de julio (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.

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 (de devengarse) con la paga del mes de julio del año en que se aprueben las cuentas anuales de la Empresa, y ascenderá a:

- 100€ brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA entre 1 millón de euros y hasta 2 millones de euros en el año inmediatamente anterior.
- 150€ brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior 2 millones de euros y hasta 3 millones de euros en el año inmediatamente anterior.
- 200€ brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior a 3 millones de euros en el año inmediatamente anterior.

10.1.10. Plus toxicidad y Peligrosidad - Complemento puesto zona Línea Baños, Afinaje y Lacado.

Para los puestos de trabajo que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se aplicará un recargo consistente en el 25% sobre el salario base convenio que perciba la persona trabajadora y por día efectivo de trabajo.



- 1) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la jornada completa.
- 2) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior una hora o inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la parte correspondiente a media jornada.

Los trabajos bonificables por toxicidad o penosidad serán determinados por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud. Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante el Comité de Seguridad y Salud y en su caso ante la autoridad competente, por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

10.1.11. Plus de productividad. Las partes acuerdan el establecimiento de un plus de productividad que podrá alcanzar la suma máxima de 1.500 €/año por persona trabajadora y cuya consecución estará sujeto a los siguientes parámetros:

- Los indicadores clave para establecer y poder medir la consecución de los objetivos serán el % Atraso y el % Rechazo Interno.

Se considera que ambos indicadores son objetivos y fácilmente medibles. Serán informados diariamente a todo el personal y su evaluación se hará mensualmente:

1. El % Atraso está relacionado con el nivel de cumplimiento de la fecha de entrega de los pedidos de clientes.

$$\% \text{ Atraso} = \frac{\text{n.º piezas atrasadas en fabricación}}{\text{n.º piezas totales en fabricación}}$$

2. El % Rechazo Interno es un indicador del nivel de calidad interna de la producción. El operario u operaria notificara en cada sección aquellas piezas que no cumplen con los requisitos de calidad establecidos previamente, quedando registrado en el sistema.

$$\% \text{ Rechazo Interno} = \frac{\text{coste del n.º piezas no conformes con la calidad requerida}}{\text{coste del n.º piezas producidas}}$$

El logro de la prima de estos objetivos se alcanzará estableciendo los siguientes valores óptimos:



%Objetivo alcanzado	Valores óptimos %Atraso
100%	5%
50%	8%

La prima será de 1500 €/anual por persona trabajadora que se repartirán entre ambos objetivos (% de atrasos y % de rechazos).

Si se alcanza hasta el 5% de atraso y hasta el 3% de rechazo interno (100% del objetivo conseguido) se les abonará los 1500 euros/anuales íntegros.

Entre el 6% y 8% del atraso y el 4% y 5% del rechazo interno se conseguirán 750 euros/ anuales.

Entre el 5% y el 7,5% del rechazo interno se conseguirán 150 euros/semestrales.

10.2. Garantías salariales.

Se respetarán las garantías personales que en la actualidad tengan o disfruten los/las 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.

10.3. Percepciones económicas extrasalariales.

10.3.1. Dietas.

Se abonará a las personas trabajadoras 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: 9,70 euros (Año 2025); 9.89 euros (Año 2026) y 10.04 euros (Año 2027).

Media Dieta: 6 € (Año 2025); 6.12 euros (Año 2026) y 6.21 euros (Año 2027).

10.2.2. Kilometraje.

Los/las trabajadores/as que efectúen viajes por cuenta de la empresa y en su propio vehículo, tendrán derecho a percibir: 0,2822 euros/Km (Año 2025); 0,2878 euros/Km (Año 2026) y 0,2921 euros/Km (Año 2027).

**Artículo 11. Revisión Salarial.**

- Año 2025: 2.5%.
- Año 2026: 2%.
- Año 2027: 1'5 %.

11.1. Paga variable acuerdo.

Paga única, no consolidable, a sumar al incremento fijo indicado en el punto anterior para el año 2027, equivalente a un incremento salarial del 0,5%, condicionada y sujeta al cumplimiento del siguiente parámetro:

Realización de un total de 212 jornadas de trabajo al finalizar el año. Se computará a estos efectos las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional (salvo en el caso de imprudencia temeraria), hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, incapacidad por cualquier de las enfermedades graves determinadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el ejercicio de un cargo de representación sindical y las debidas al disfrute de las licencias retribuidas.

Será condición imprescindible para su abono el estar de alta en la Empresa a fecha 31 de diciembre del año en que se devengue.

Artículo 12. Vacaciones.

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

- 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 de la persona trabajadora, 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 en el primer cuatrimestre del año.



CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 13. Jornada y calendario laboral.

Para los años de aplicación del convenio la jornada anual será de 1.768 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 la persona trabajadora se incorpore 10 minutos antes a su 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 personas trabajadoras.

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

Aualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, 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.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo a lo largo de año en un 15 %, debiendo respetar los periodos de descanso mínimo diario y semanal y comunicarlo con 5 días de antelación a su aplicación efectiva. La compensación de las diferencias, por exceso o defecto, deberán ser compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.



Artículo 14. Respeto del personal administrativo/a a turno partido. Se incluye la Flexibilidad Horaria en el área de Servicios Administrativos, quedando marcado así:

08:00 – 09:00 (tramo de entrada flexible).

09:00 – 13:45 (tramo presencia obligatoria).

13:45 – 16:00 (tramo flexible con 1 hora obligatoria de parada).

16:00 – 17:00 (tramo presencia obligatoria).

17:00 – 19:30 (tramo de salida flexible).

El cómputo de la actividad de las personas trabajadoras comenzará a efectuarse a la hora antes determinada (8.00 horas), siendo de obligado cumplimiento el descanso de al menos 1 hora entre jornada de mañana y tarde.

En todos los casos la persona trabajadora, en el horario de mañana solo podrá realizar hasta 6 horas seguidas o continuadas.

Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a ampliar su jornada diaria a razón de 30 minutos con el fin de ser compensados en la tarde del viernes, teniendo ese día horario de 08.00 – 09.00 a 14.00 – 15.00.

Artículo 15. Licencias retributivas.

- a) Enfermedad de la persona trabajadora. El/La trabajador/a deberá comunicar de manera inmediata la situación de enfermedad padecida a su superior jerárquico.

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



El permiso por enfermedad podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa sin que transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante y siempre que el familiar permanezca ingresado.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad de este.

d) Veinte días naturales en caso de matrimonio. 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 eclesíásticas, o en su defecto, documento acreditativo del expediente de matrimonio civil o publicación correspondiente.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad y hermanos, que deberá coincidir con el día de celebración.

f) Un día por traslado de domicilio. El trabajador deberá comunicarlo a su superior inmediato jerárquico con un plazo de antelación de 7 días.

g) 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, 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, 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 las personas trabajadoras. 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las



recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Artículo 16. 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 reintegro 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.
4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora en 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.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 17. Indemnización.

La empresa se obliga 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. Las personas beneficiarias serán respectivamente los que designe la persona trabajadora o este mismo.

Artículo 18. Premio por antigüedad al cese.

Todo/a trabajador/a con una antigüedad de veinte años en la empresa y las edades abajo referenciadas, y que rescinda voluntariamente su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años, el importe de 5 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 19. Descuento en compras.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a un descuento en las compras realizadas en función de los porcentajes establecidos por cada línea de producto.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

En todos los casos derivados de IT las empresas abonarán a los/las trabajadores/as el 100% de los salarios desde el primer día de baja, hasta la comunicación del paso a pago directo por la Mutua.

**Artículo 21. Beca de estudios.**

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

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

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

Para tener derecho a la ayuda deberá presentarse la solicitud debidamente cumplimentada, conforme a los requisitos establecidos por empresa y comité, al Departamento de Recursos Humanos 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/las responsables del departamento de Recursos Humanos, será necesario que los/las trabajadores/as cumplan los requisitos exigidos para la concesión de la beca.

CAPÍTULO VI**Clasificación profesional****Artículo 22. Clasificación profesional.**

Los/Las trabajadores/as afectados/as 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 persona trabajadora. 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 representa-



tivas 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 una persona trabajadora 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 23. 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) Producción: oro, bisutería y afines.
- B) Mantenimiento y Administración. Personal de mantenimiento y administración.
- C) Otros servicios. Limpieza y varios.

Artículo 23.1 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 23.2 Grupos profesionales.

Grupo 1: Personal de nueva incorporación en tareas básicas dentro de las áreas de servicios.

- Servicios Varios (Limpiadores/as).

Son trabajos simples y repetitivos que no requieren un período de adiestramiento. Sí 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: Personal de nueva incorporación en áreas de Fabricación (Se refiere a funciones que requiere una especialización mínima para su incorporación y por tanto no entrarían en el Grupo 1). 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.

- Nuevas incorporaciones en Fábrica de Joyería/Bisutería.
- Servicios Varios Vigilantes (Puesto estático).

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 secciones de 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 Fabricación (Baños, Economato, Grabaciones, Microfusión, Oro,).
- Recepción y Fábrica.

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 del tiempo, sino en función de la especialización adquirida en base a la experiencia.

- Modelaje.
- Mantenimiento (Fábrica).
- Auxiliares Laboratorio (Fábrica).
- Desarrollo y Diseño Producto (Fábrica).

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.

- Técnicos Laboratorio (Fábrica).

Grupo 6: Coordinadores/as de Sección en las distintas áreas de fabricación y logística.

- Coordinadores/as de Sección (Fabricación y Calidad).
- Ingenieros/as.

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

- Responsable Fábrica.



NOTA: En la tabla anexa n.º 1, se especifica con mayor detalle y precisión, el personal que se integra en cada uno de los Grupos Profesionales.

CAPÍTULO VII

Formación profesional y ropa de trabajo

Artículo 24. Formación Profesional.

La formación profesional es un derecho de todos/as los/las 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/as 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 las personas Trabajadoras la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Permisos Individuales de Formación: los/las trabajadores/as afectados/as 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.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Al personal operario le será entregado un conjunto de camisa y pantalón, cuya duración será en cualquier caso de seis meses. En caso de nueva incorporación, la entrega se efectuará el día de su alta en la Empresa.

**CAPÍTULO VIII****Salud laboral, maternidad y paternidad****Artículo 26. 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 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todos los trabajadores 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 27. Mujer trabajadora embarazada.

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) En el caso de que en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrara 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.
- c) En caso de solicitar excedencia por cuidado de hijo/a, tendrá derecho a la reserva de su puesto durante el primer año de dicha excedencia. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d) 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. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 27.bis. Nacimiento del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, 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.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



5. 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 diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) 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.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 28. Derechos sindicales.

1. Las horas sindicales serán de 20 horas mensuales.
2. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los/las 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.
3. 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.
4. También, previa autorización de las personas trabajadoras afectadas, 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.
5. Derecho a la Información: las partes se remiten al artículo 64 del R.D. Leg. 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que los/las 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 30. Régimen disciplinario.

30.1. Generalidades. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

30.2.1. 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 otros/as trabajadores/as 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.

30.2.2. 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 por él.
 5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as.
 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.
 9. La negligencia o desidia en las tareas propias de su puesto de trabajo, evidenciadas de forma notable, y que afecte a la buena marcha de la actividad de la empresa, salvo que por la entidad de la misma pudiera ser considerada como muy grave.
 10. Realizar conductas contrarias a las normas de seguridad establecidas por la empresa y que puedan poner en peligro su integridad física o la de sus compañeros/as, salvo que por la entidad de la misma pudiera ser considerada como muy grave.
- 30.2.3. 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 los otros/as trabajadores/as 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/las compañeros/as 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/as y/o subordinados/as.
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 prevaliéndose 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 de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
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.
17. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.



30.3. 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.

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

- 1.º Por faltas leves. Amonestación verbal, Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- 3.º 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.

30.5. 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 31. Comisión Paritaria.

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



Todos los trabajadores/as y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Procedimiento:

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos y deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto que disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria:

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio: El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede de la Sikno Jewellery SL, en Jerez de los Caballeros (Badajoz), c/ Polígono, s/n, parcela 2, 06380 Jerez de los Caballeros, Badajoz

Artículo 32. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

CAPÍTULO X

Medidas a favor de la igualdad de oportunidades

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

1. 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. Por todo ello, se emplazan a impulsar las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de Sikno Jewellery, SA.
2. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar su trabajo y profesión.

Artículo 34. Protocolo LGTBI.

Ámbito laboral exento de acoso a personas LGTBI.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

- Acceso al empleo. La empresa deberá implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

- Formación, sensibilización y lenguaje. La empresa incluirá en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Actuación catástrofes y fenómenos adversos

Artículo 35. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET).

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.



4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.
5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).
- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

**Disposición transitoria única.**

Aquellas personas trabajadoras de alta en el momento de la firma del presente convenio, que en cómputo anual y teniendo en cuenta la totalidad de percepciones salariales tengan un salario inferior al del convenio que resultaría de aplicación de no existir este, verán adaptadas, en una sola ocasión, en el año 2025, mediante un complemento "Ad Personam", las cuantías que perciben hasta igualarlas al de dicho convenio.

Disposición final única. Lenguaje inclusivo.

Todas las referencias efectuadas en el texto del presente convenio que haga referencia a cualquiera de los géneros se entienden referida a la totalidad de ellos.

**ANEXO 1**

RESUMEN GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1
Conserjes (Puesto Estático)
Operarios/as Limpieza (Puesto Estático)

Grupo 2
Operarios/as Fabricación. Tareas Básicas y Nuevas incorporaciones
Vigilantes (Puesto Estático)

Grupo 3
Personal del grupo 2 con polivalencia del 100% (Manejo más 4 Secciones del área y mínimo 2 años en G.2)
Operarios/as control de calidad
Operarios/as sección oro
Operarios/as sección baños
Operarios/as sección grabaciones
Operarios/as sección micro fusión
Centralita fábrica
Transportes
Economato
Auxiliares control producción (Fábrica)
Entradas/Salidas sobres preparaciones



Grupo 4
Taller reparaciones fábrica joyería/bisutería
Modelaje y fornitura (Fábrica)
Desarrollo y diseño de producto (Fábrica)
Planificación y gestión Stocks (Fábrica)
Auxiliares laboratorio (Fábrica)
Mantenimiento (Fábrica)
Adjunto/a Coordinador/a servicio Post-Venta
Personal técnico Planif. Stocks
Personal técnico Planif. Ventas

Grupo 5
Técnicos/as Informática
Técnicos/as Laboratorio (Fábrica)
Personal Técnico Alta Cualificación y responsabilidad
Control Gestión
Planificación Stocks

Grupo 6
Coordinadores/as de las distintas secciones de fabricación y calidad

Grupo 7
Responsables Área Fabricación y Calidad

**ANEXO 2**

TABLAS SALARIALES 2025-2027

Tablas 2025

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Asistencia	Anual
Grupo 1	1.094,14	52.98	17.047,86
Grupo 2	1.145,68	52.98	17.820,96
Grupo 3	1.177,17	52.98	18.293,31
Grupo 4	1.224,44	52.98	19.002,36
Grupo 5	1.284,60	52.98	19.904,76
Grupo 6	1.298,91	52.98	20.119,41
Grupo 7	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Grupo 8	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio

Tablas 2026

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Asistencia	Anual
Grupo 1	1.116,02	54.04	17.388,78
Grupo 2	1.168,59	54.04	18.177,38
Grupo 3	1.200,71	54.04	18.659,13
Grupo 4	1.248,93	54.04	19.382,43
Grupo 5	1.310,29	54.04	20.302,83
Grupo 6	1.324,89	54.04	20.521,83
Grupo 7	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Grupo 8	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio



Tablas 2027

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Asistencia	Anual
Grupo 1	1.132,76	54.85	17.649,60
Grupo 2	1.186,12	54.85	18.450
Grupo 3	1.218,72	54.85	18.939
Grupo 4	1.267,66	54.85	19.673,10
Grupo 5	1.329,94	54.85	20.607,30
Grupo 6	1.344,76	54.85	20.829,60
Grupo 7	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Grupo 8	Fuera Convenio	Fuera Convenio	Fuera Convenio

• • •

