

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.102

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Procter & Gable Mataró, S.L.U. (Planta de Mequinenza)

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (Planta de Mequinenza).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Procter & Gamble Mataró, S.L.U. (Planta de Mequinenza), para el año 2018 a 2020 (código de convenio 50002412011993), suscrito el día 14 de agosto de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.) recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 12 de septiembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 26 de septiembre de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

Reunidos los representantes de la empresa y la totalidad de los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de P&G Mataró, S.L.U., de Mequinenza (Zaragoza).

Por la empresa: Don Christopher Horner, doña Lorena González, don Markus Schurer y don Fidel Castro.

Por el comité: Don Ignacio Pi Oliver, don Óscar Siscart Guiu, doña Beatriz Agustín Bellostas, don Gerard Loncà Castellnou, doña Rosa Luz Palomera Arrébola y don Carlos Cuchí Castelló.

Una y otra representación se reconocen la legitimación exigida en el artículo 87.1. del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo previsto en el artículo 89 y concordantes del mismo, resuelven acordar y establecer el convenio del centro de Mequinenza vigente para los ejercicios 2018-2019-2020 y que se desarrolla en los siguientes artículos:

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*

Las relaciones entre la empresa y los trabajadores/as, tanto actuales como futuros, de Procter & Gamble Mataró, S.L.U, en el centro de Mequinenza (Zaragoza), se registrarán en todo por lo acordado en este convenio colectivo de centro.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

Los acuerdos adoptados en este convenio colectivo de centro se convienen con efectos desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Salvo aquellos apartados y/ o artículos dónde se haya establecido una vigencia y efectos específicos.

Se establece una vigencia en años fiscales para los conceptos de la tabla salarial, entendiéndose como año fiscal de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente. Las tablas salariales tendrán vigencia desde 1 julio de 2018 hasta 30 de junio de 2020.

Las tablas salariales se actualizarán según la cláusula de revisión salarial en el artículo 30 de este convenio.

N P O B

Cumplido el plazo de vigencia que se conviene en este artículo, y si no mediare denuncia del mismo de cualquiera de las partes, preavisando de forma fehaciente a la otra con una antelación mínima de un mes, este convenio se prorrogará por tácita reconducción, de año en año. Manteniéndose las condiciones pactadas tanto obligacionales, excepto incrementos en los conceptos de la tabla salarial, como normativas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la empresa y los trabajadores/as no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo.

Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, este sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Art. 3.º *Empleo y contratación.*

La empresa y el comité de empresa trabajarán conjuntamente en:

- Analizar la evolución de la producción y su relación con el empleo. Conforme establece el artículo 12 del vigente convenio colectivo estatal para las Industrias de Perfumería y Afines.
- Adecuar la contratación temporal a la variabilidad productiva.
- Fijar las condiciones para la contratación de familiares de los actuales empleados/as.
- La cobertura de bajas de duración mayor a quince días se hará preferentemente con personal temporal de P&G. La empresa podrá modificar el método de cobertura si existen necesidades de negocio u organizativas.

Art. 4.º *Jornada de trabajo.*

4.1. En la empresa están establecidos dos tipos de jornada ordinaria de trabajo: partida y continuada.

4.1.1. Adicionalmente se establece una jornada especial, en la que se incluyen los solapes definidos para cada jornada de trabajo, la cual no computa como jornada de trabajo regular y se compensa de forma diferente, según se establece en el artículo 6 j).

4.2. La jornada continuada puede adoptar cinco regímenes de trabajo distintos que son:

4.2.1. En tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche que se cubrirán mediante 3 equipos que se irán alternando de forma rotativa (de lunes a viernes).

4.2.2. En solo dos turnos de mañana y tarde que se irán alternando (de lunes a viernes).

4.2.3. En solo un turno fijo o alterno de mañana o tarde (de lunes a viernes).

4.2.4. En jornada ininterrumpida de trabajo, en cuatro equipos de trabajo, al amparo del artículo 36.3. del Estatuto de los Trabajadores, de forma que los descansos entre jornadas y de fin de semana, establecidos en los artículos 34.3 y 37.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, se computarán por períodos de hasta 4 semanas, en el calendario establecido por la empresa, en la forma prevista en el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4.2.5. En jornada ininterrumpida de trabajo, en cinco equipos de trabajo, al amparo del artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que los descansos entre jornadas y de fin de semana, establecidos en los artículos 34.3 y 37.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, se computarán por períodos de hasta 4 semanas, en el calendario establecido por la empresa, en la forma prevista en el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4.2.6. En jornada ininterrumpida de trabajo, en tres equipos de trabajo al amparo del artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que los descansos entre jornadas y de fin de semana, establecidos en los artículos 34.3 y 37.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, se computarán por períodos de hasta 4 semanas, en el calendario establecido por la empresa, en la forma prevista en el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4.3. La jornada partida de trabajo es una jornada partida flexible que permite a cada empleado/a fijar, por sí mismo, el comienzo y el fin de su jornada de trabajo.



La flexibilidad en la entrada y la salida estará sujeta a las siguientes premisas:

—Cumplir el horario mínimo de presencia.

—Cumplir cada año las horas totales que estipule el calendario laboral de cada año con una desviación máxima de +/- 15 horas. El exceso o el defecto de las horas que se hagan cada día podrá ir compensándose a lo largo del año, siempre respetando el horario mínimo de presencia. El cómputo de horas se realizará al minuto. Se revisarán los cálculos del año anterior durante el primer trimestre del año:

- Si el tiempo acumulado supera las 15 horas, el exceso será desestimado.
- Si el tiempo acumulado es superior a -15 horas, la diferencia será considerada falta de asistencia y deberá recuperarse.
- A final de año el saldo debería quedar a 0.
- Este saldo no es acumulable a períodos de vacaciones ni se pueden compensar con días libres.
- Las horas realizadas fuera de los días laborables a petición del superior inmediato, se regularán conforme establece la política de horarios y vacaciones del centro.
- El número mínimo de horas a realizar cada día es de:
 - Lunes a jueves: 5 horas (será necesario asistir por la mañana y por la tarde).
 - Viernes: 4 horas.

En caso de personas con jornada reducida deberán realizar el 60% de su jornada diaria.

—Respetar las siguientes fases flexibles con su horario mínimo de presencia:

Entrada mañanas: De 7:00-09:30 horas de lunes a jueves y de 7:00-09:30 horas los viernes.

Salida mañanas: Mínimo 12:30 horas de lunes a jueves y a partir de las 13:00 horas los viernes.

Entrada tardes: Máximo 15:30 horas de lunes a jueves.

Salida tardes: A partir de las 17:00 horas de lunes a jueves.

La elección del horario a realizar es voluntario para el empleado/a pero siempre estará supeditado a las necesidades organizativas, productivas o técnicas del departamento de pertenencia y acordado con el jefe inmediato.

Las personas de jornada partida podrán optar a realizar jornada intensiva en verano, conforme establezca el calendario laboral vigente para cada año.

4.4. Los matrimonios y familiares de primer grado de consanguinidad que presten sus servicios en el mismo departamento o sistema de trabajo tendrán prioridad, cuando lo soliciten y siempre que las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, para estar encuadrados en el mismo equipo de trabajo.

4.5. Será facultad de la empresa el cambiar el sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo, con carácter colectivo, cuando así lo aconsejen necesidades técnicas, organizativas o productivas, a cuyo efecto deberá avisar al comité de empresa con un preaviso mínimo de treinta días.

Durante el período estival no se realizarán tales cambios a nivel colectivo. No obstante, sí podrán producirse a nivel individual durante dicho período cuando así lo exijan necesidades productivas que surgieren, a criterio de la dirección, si bien se estudiará cada caso en particular teniendo en cuenta las circunstancias personales de quien resulte afectado. Se considerará período estival el comprendido entre el día 15 de junio al 15 de octubre, ambos inclusive, no pudiéndose comunicar modificaciones colectivas a partir del 30 de abril para el período estival.

En este caso y cuando la variación afecte a todo el personal de un departamento, sección o línea, esta tendrá una vigencia mínima de un año. Si así no fuera y la variación de tal naturaleza se aplicase menos de un año, los trabajadores/as afectados mantendrán, en lo que reste del indicado plazo mínimo de un año, el derecho a la retribución que sea más favorable entre el sistema que se modifica y el que debiera haberse mantenido en el indicado plazo mínimo.

4.6. Será facultad de la empresa el cambiar el sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo (incluso cambio de turno) a título individual, cuando así lo aconsejen necesidades técnicas, organizativas o productivas, siempre que preavise al interesado/a con un mínimo de diez días. Este plazo podrá reducirse hasta dos días con el fin de evitar o reducir el débito de horas por parte del trabajador/a. En cualquier caso, el débito o saldo negativo de horas en perjuicio del trabajador/a será asumido por la

N P O B

empresa. La persona afectada disfrutará de un día de descanso entre cambios, en caso de que el cómputo horario sea negativo, dicho día lo asumirá la empresa.

En los casos de cambio de sistema de trabajo a título individual, los trabajadores/as afectados mantendrán, durante los tres meses siguientes al cambio la siguiente retribución: Primer y segundo mes: 100% del plus turnicidad de origen (si es más favorable), tercer mes: el 50% del plus turnicidad de origen (si es más favorable), todo ello en proporción a la jornada del sistema de turnos de origen.

4.7. En todo caso, los trabajadores/as afectados por los cambios previstos en los apartados anteriores mantendrán el derecho regulado en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, la empresa concederá quince días al trabajador/a desde la fecha de la notificación del cambio para acogerse al derecho regulado en dicho artículo.

4.8. Una vez concedidos los cambios de turno puntuales solicitados, no se podrán revocar unilateralmente por la empresa.

4.9. Duración de la jornada de trabajo.

4.9.1. La jornada de trabajo anual será:

4.9.1.1. Para el personal de jornada ordinaria partida y personal de jornada ordinaria continuada en equipos de 1, 2 y 3 turnos rotativos semanales o quincenales: 1.720 horas, que se distribuirán según el calendario anual establecido al efecto.

4.9.1.2. Para el personal de jornada ordinaria continuada, en 4 equipos de trabajo a turnos rotativos: 1.720 horas, las cuales se distribuirán según el calendario anual establecido al efecto.

4.9.1.3. Si el convenio colectivo estatal para las Industrias de Perfumerías y Afines estableciera una jornada inferior a la prevista en los anteriores apartados de 1.720 horas, esta inferior jornada sería de aplicación en las jornadas reguladas en dichos apartados.

Si el convenio colectivo estatal condicionase la reducción de jornada a una reducción salarial, ésta se aplicaría en igual proporción a los salarios de este convenio de centro correspondientes a las nuevas jornadas.

4.9.2. Para el personal de jornada ordinaria continuada en cinco equipos de trabajo a turnos rotativos y en tres equipos de trabajo exclusivo para QA se aplicarán las siguientes reglas:

a) El número de horas de trabajo anuales será de 1.680 horas.

b) Durante el paro de planta del mes de septiembre, si la dirección de la empresa lo considera necesario por razones de falta de capacidad productiva, se establecerá una jornada adicional de trabajo de dieciséis horas, sobre el total de las 350 jornadas de trabajo anuales ordinarias, en la que el personal se compromete a venir a trabajar en número suficiente para la cobertura de dos turnos de trabajo de ocho horas cada uno de ellos, aceptándose que la indicada cobertura se realice por personal voluntario. De las dieciséis horas, ocho se realizarán en el último turno del paro de la planta con el personal necesario para realizar la desinfección previa a la arrancada de las líneas. En todo caso, esta jornada adicional estará reflejada en calendario de mutuo acuerdo con el comité de empresa.

c) La dirección, por necesidades de producción o de organización de trabajo, dispondrá de un máximo de 15 turnos de trabajo adicionales al año dentro del calendario laboral establecido para efectuarlos cuando sean necesarios, excepto, en cualquier caso, en los siguientes días: 1 de enero; el sábado de carnaval; Domingo de Resurrección y lunes siguiente inmediato; 24, 25 de diciembre, 26 de diciembre TM y TT y 31 de diciembre TT y TN.

Para la cobertura de los turnos adicionales necesarios, excepto 26 de diciembre TN y 31 de diciembre TM, se optará inicialmente por la adscripción voluntaria y solo en caso de que así no se cubrieran, la empresa podrá designar qué personas han de acudir a trabajar. Se establecerá una rotación, en los turnos adicionales que puedan caer en las fiestas mayores de la localidad de septiembre para evitar que recaiga cada año en las mismas personas.

d) La realización de turnos adicionales, excepto 26 de diciembre TN y 31 de diciembre TM, se abonará al precio de hora extra o podrá compensarse, a petición del trabajador/a con descansos retribuidos a razón de 1,5 horas de descanso por hora trabajada.

N P O B

e) Los turnos 26 de diciembre TN y 31 de diciembre TM se consideran turnos especiales para el personal de 5.º turno. Estos turnos se podrán activar para garantizar la producción si lo requiere el negocio, asegurando en cada puesto personas formadas en el mismo.

La empresa deberá comunicar con quince días de preaviso la activación de estos turnos. Una vez activados no se podrán desactivar. La cobertura se hará, en primera instancia, por adscripción voluntaria teniendo preferencia las personas titulares que realicen el mismo tipo de turno en la última semana de diciembre. En caso de presentarse más voluntarios de los necesarios, se realizará un sorteo. En el caso de no presentarse suficientes voluntarios para asegurar dichas capacidades, el titular de aquel equipo y turno será el que cubrirá dicho puesto a excepción de que tenga aprobados permisos en los días adyacentes (27 de diciembre y/o 30 de diciembre).

Estos turnos son considerados horas extras paro planta. En caso de querer compensar estas horas será a razón de 2 horas de descanso por 1 hora trabajada debiendo disfrutarse en los siguientes cuatro meses. Además, en ambos casos, se cobrará un incentivo de 200 euros por cada turno trabajado.

4.9.3. Para el personal de jornada ordinaria continuada en tres equipos de trabajo a turnos rotativos de mañana y tarde, exclusivo para QA el número de horas de trabajo anuales será de 1.680 horas.

4.9.4. El descanso de la jornada continuada previsto en el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Art. 5.º *Flexibilidad.*

La flexibilidad se regulará de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo para la Industria de Perfumería y afines vigente en cada momento.

Una vez realizado el día de flexibilidad el trabajador se reunirá con su jefe y acordarán el día de devolución. En caso de no acuerdo, la empresa fijará el día de descanso; exceptuando el 5º día de flexibilidad, tal y como marca el convenio de Perfumería y Afines.

Art. 6.º *Estructura salarial.*

6.1. Se acuerda establecer para todos los trabajadores/as que desarrollen su actividad en el centro de Mequinenza la estructura salarial que se desarrolla este artículo, la cual sustituirá íntegramente a la que hasta ahora regía en el centro, correspondiendo a los diversos conceptos salariales los valores que, para cada uno de ellos, recogen las tablas del anexo 1, en las que ya están incluidos los incrementos que regirán, con efectos retroactivos, desde 1 de julio de 2018.

6.2. La estructura salarial, cuyos conceptos se devengarán por día natural y, en su caso, en proporción a las horas efectivas de trabajo, estará formada por:

A) SALARIO GRUPO PROFESIONAL.

En este salario grupo profesional queda integrado el antiguo plus de disponibilidad. Sin embargo, las partes firmantes del presente convenio expresamente reconocen que se mantiene vigente la razón y el espíritu por el cual se estableció dicho plus; es decir, la compensación a las facultades empresariales vinculada a los cambios de sistemas de trabajo a los que se refiere el artículo 4.º de este convenio.

Se establece, sobre este concepto, para los tres años de vigencia del convenio el siguiente incremento general para cada uno de los grupos profesionales descritos:

i) Grupos profesionales manipulación, grupo 1, operario/a técnico, 4MEC, 4 (salario diario):

—Incremento de 1,4% efectivo de 1 julio de 2018, con efecto retroactivo a 1 de julio 2018.

—Incremento de 1,7% efectivo 1 de julio de 2019.

—Incremento de 1,8% efectivo 1 de julio de 2020.

El salario grupo profesional se percibirá distribuido en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

i) grupos profesionales 4 (salario mensual), 5, 6, 7 y 0: Aplicará el incremento según la política de salario individualizado, no habiendo incremento en el salario grupo profesional según convenio.

B) INCENTIVO VARIABLE (NO CONSOLIDABLE) POR PRODUCTIVIDAD:

1. El incentivo variable (no consolidable) por productividad exclusivamente lo percibirán aquellos trabajadores/as adscritos a los siguientes grupos y/o categorías:

N P O B

Operario/a técnico, 4MEC y grupo 4. No afectará a los trabajadores/as de estos grupos que estén sujetos a salario individualizado.

El resto de grupos profesionales y trabajadores/as de los grupos indicados en el párrafo anterior sujetos a salario individualizado, al estar definido su incremento de forma individualizada, su contribución a la productividad se valora dentro de los criterios del incremento de salario anual individual.

Este incentivo supone un incremento de un tanto por ciento anual durante la vigencia del convenio, según tabla adjunta, sobre todos los conceptos salariales. Las condiciones de este incentivo son:

—Incentivo variable supeditado a la Process Reliability (PR).

—Proporcional a la Process Reliability (PR) entre un valor del 75% de PR y del 85% de PR, según tabla adjunta.

—Se devenga por año natural, según promedio de la PR de todos los meses de dicho período, y se liquida en enero del año siguiente.

—La percepción individual tendrá en cuenta el denominado “presentismo”. Este plus se percibirá de la siguiente manera:

- Todas aquellas personas cuya presencia en planta supere las 192 jornadas laborales en el año de devengo (no computa como absentismo para este cálculo la baja por maternidad, paternidad, embarazo de riesgo, los días de antigüedad, las horas extras compensadas, la lactancia, el permiso por matrimonio y las horas sindicales) cobrarán el 100% del plus correspondiente al promedio de PR conseguido.

En el caso de que el absentismo del colectivo de MOD (grupo OT, grupo 4 y grupo 4MEC) durante el año de devengo sea menor del 4% (excluyendo en este cálculo las bajas de duración igual o superior a 158 jornadas laborales):

- Todas aquellas personas que tengan menos de 52 jornadas laborales de presentismo en el año de devengo, no cobrarán este plus.

- Las personas que cuya presencia en planta sea entre 52 y 192 jornadas laborales, cobrarán el plus variable de PR de forma proporcional a su presencia en planta. Esta parte proporcional se calculará en base a las jornadas trabajadas asumiendo que 210 jornadas de presencia son el 100% del plus y 105 jornadas el 50%.

Con la finalidad de clarificar la percepción de este plus se establece la siguiente tabla:

• PR y plus:

—< 75%. 0,00%.

—75% a 77%. 0,25%.

—77% a 79%. 0,45%.

—79% a 81%. 0,65%.

—81% a 83%. 0,90%.

—83% a 85%. 1,10%.

—> 85%. 1,60%.

C) COMPLEMENTOS SALARIALES.

a) Antigüedad: Se satisfará un plus por vinculación a la empresa, que se devengará por quinquenios. Se establece, sobre este concepto, para los dos años de vigencia del convenio para los grupos profesionales grupo 1, Op. manipulación, OT, 4 MEC y 4 (salario diario), un incremento de:

—1,4% a partir de 01 julio 2018.

—1,7% a partir de 01 julio 2019.

—1,8% a partir de 01 julio 2020.

La antigüedad se percibirá distribuida en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

Para el resto de grupos profesionales aplicará el incremento según defina la política de salario individualizado.

b) Garantía personal (“ad personam”): Bajo este concepto se recoge el importe de la diferencia que determinado personal pudiera venir cobrando por encima del salario que le corresponde en función del grupo profesional asignado.

En el grupo profesional 4 MEC la anterior garantía personal queda absorbida en el salario grupo profesional. En el resto de grupos profesionales este complemento no será absorbible en futuras promociones.



La garantía personal se percibirá distribuida en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

Se establece, sobre este concepto, para los dos años de vigencia del convenio, para los grupos profesionales grupo 1, Op. manipulación, OT, 4 MEC y 4 (salario diario), un incremento de:

- 1,4% a partir de 01 julio 2018.
- 1,7% a partir de 01 julio 2019.
- 1,8% a partir de 01 julio 2020.

Para el resto de grupos profesionales aplicará el incremento según defina la política de salario individualizado.

D) PLUS DE TURNICIDAD:

Dentro de este concepto salarial quedan integrados todos los anteriores conceptos cuyos importes y cuantías dependían del sistema de trabajo. Es decir, plus jornada, incentivo vacaciones (cómputo conceptos salariales variables en vacaciones para su pago), plus festivo día y plus festivo noche, todos los cuales quedan, pues, suprimidos.

El plus turnicidad se percibirá distribuido en doce mensualidades en función del sistema de trabajo al que se esté adscrito.

El valor del plus de turnicidad será el recogido en tablas salariales (anexo 1) en función del sistema de turnos de que se trate. En el caso del plus de 4.º turno, será equivalente al 80% del importe del plus de 5.º turno.

Se establece un incremento del plus de turnicidad para los dos años de vigencia del convenio

- 1,4% a partir de 01 julio 2018.
- 1,7% a partir de 01 julio 2019.
- 1,8% a partir de 01 julio 2020.

E) PLUS NOCTURNO:

Se percibirá por todo el personal que realice trabajos en el turno comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Se percibirá proporcionalmente a las horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, y cuando se realicen horas extras entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Se establece un incremento del plus nocturno para los dos años de vigencia del convenio

- 1,4% a partir de 01 julio 2018.
- 1,7% a partir de 01 julio 2019.
- 1,8% a partir de 01 julio 2020.

F) PLUS SUPERIOR CATEGORÍA:

La realización esporádica de trabajos de superior categoría se compensará con la diferencia real en todos los conceptos salariales vinculados al grupo profesional (salario grupo profesional y horas extraordinarias).

G) HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se devengará el derecho a cobrar horas extraordinarias por la realización de aquellos trabajos que sobrepasen la jornada diaria o en los casos en los que el trabajador/a acuda a trabajar, a petición de la empresa, fuera de su considerada jornada habitual, en el caso del colectivo (con jornada flexible) A&T será las realizadas en festivos u fines de semana, pudiendo compensarse las mismas, a petición del trabajador/a con descansos retribuidos a razón de 1,5 horas de descanso por hora trabajada, dichos descansos se establecerán y disfrutarán de mutuo acuerdo entre el trabajador/a afectado/a y su superior inmediato.

El colectivo de mánager no tendrá acceso a horas extras. Se espera que descansen las horas trabajadas en fines de semana y festivos a lo largo de su jornada a razón de una hora trabajada, una hora descansada.

Los tipos de horas extras y sus importes que constan en el anexo salarial de este convenio son:

—Horas de formación: se igualan en valor al precio hora extra de lunes a sábado conforme la tabla salarial del anexo 1. Las reuniones de capacitación y refresco de conocimientos que realizan los/las socorristas, a pesar de ser consideradas como formación, se abonarán como horas extras en reconocimiento a la labor altruista que realizan estos empleados/as. De este acuerdo quedarán excluidos los/las socorristas que a la vez realizan funciones de bombero y cobran, por tanto, el plus BCI.

—Las horas extra festivas: se igualan en valor al precio hora extra de paro de planta conforme la tabla salarial del anexo 1.

BOFN

H) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en junio, septiembre y diciembre, que se retribuirán con treinta días cada una del salario del grupo profesional, más la garantía personal, incrementadas ambas con la antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán cuatrimestralmente.

—La paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de abril.

—La paga de septiembre se devengará del 1 de mayo al 31 de agosto.

—La paga de diciembre se devengará del 1 de septiembre al 31 de diciembre.

El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado por el empleado/a durante los períodos anteriormente indicados.

Las pagas extraordinarias se abonarán en la primera quincena de los meses de junio, septiembre y diciembre.

I) PLUS BRIGADA CONTRA INCENDIOS Y PLUS JEFE DE EMERGENCIA:

Estos pluses se percibirán mensualmente durante el tiempo que la empresa asigne al empleado/a a esta función.

J) PLUS SOLAPE:

El plus solape tendrá una cantidad diaria según se especifica para las siguientes categorías y se cobrará a mes vencido por los solapes realizados.

Ver tablas salariales

* Los operarios incluyen: Ingreso, manipulación, 3OT, y 4 salario diario.

K) PLUS LÍDER DE EQUIPO:

Se acuerda que los empleados de categoría 4MEC y grupo 4 consolidado que realizan el puesto de líder de equipo perciban un plus valorado en 1300 euros en 2018 al año, mientras realicen dichas funciones, y este se actualizará anualmente con los incrementos salariales pactados.

Con las funciones actuales a firma del convenio.

En el caso de los líderes provenientes de equipo OT, se les compensará con el plus superior categoría con el grupo 4, tal y como se ha realizado en los últimos casos. Los líderes de equipo, que ya han consolidado el grupo 4, percibirán el plus líder de equipo.

Los empleados que realicen las funciones de líder de equipo de manera esporádica, percibirán el plus de manera proporcional a los días realizados.

Los líderes con salario individualizado no percibirán plus líder de equipo.

Art. 7.º *Devengo de salarios.*

Desde el 1 de abril de 2012, la nómina se calcula en días naturales.

Las mensualidades se abonarán a partir del día 25 del mes en curso, excepto los meses de junio y diciembre, que se abonarán el 22 del mismo mes.

En los casos de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo que se produzcan a partir de la firma de este convenio, se practicará la liquidación de nómina en el mes de la baja.

Se revisará en los casos de personas que no trabajen el año natural completo las horas realmente trabajadas conforme al calendario que se realice y se abonarán o descontarán del saldo de su nómina o finiquito.

En caso de cambios de equipo y/o sistema de turnos dentro de un mismo contrato temporal, se aplicará el artículo 4.6: el débito o saldo negativo de horas en perjuicio del trabajador/a será asumido por la empresa. La persona afectada disfrutará de un día de descanso entre cambios, en caso de que el cómputo horario sea negativo, dicho día lo asumirá la empresa.

Todo empleado podrá acceder a su recibo de nómina a través del sistema que determine la empresa.

Se enviará el recibo salarial al domicilio del empleado/a que se encuentre en situación de baja de larga duración (superior a un mes).

Art. 8.º *Plus escolar.*

Este plus de percepción mensual, tendrán derecho a percibirlo todos los empleados/as que tengan hijos menores de 18 años que asistan a guarderías, colegios o institutos.

El período de percepción del plus será de doce mensualidades, previa presentación una vez al año (al inicio del curso) del certificado del centro en que conste que están matriculados en el curso escolar de que se trate. Se abonarán con efectos

N P O B

retroactivos todos los certificados presentados desde el inicio del curso hasta el 31 de diciembre pero, una vez comenzado el nuevo año, se percibirán desde la fecha de su presentación.

Para los hijos/as que asistan a guarderías en las que el pago de honorarios sea mensual, se podrá percibir el plus previa presentación del recibo justificativo del pago. Se abonarán con efectos retroactivos todos los justificantes de pago presentados desde el inicio del curso hasta el 20 de enero del año siguiente al inicio del curso. A partir del 21 de enero solo se pagarán los recibos que se presenten del año en curso.

Art. 9.º *Ayuda familiar.*

Esta ayuda se percibe por hijos/as discapacitados/as que tengan reconocido por el Estado un grado total de minusvalía superior al 33%.

Art. 10.º *Ayuda estudios.*

Este plus se abonará una vez al año, con un importe equivalente al 100% del precio de la matrícula, y con un límite anual equivalente al precio anual del plus escolar del momento en que se produce la matrícula, previa justificación del empleado/a del pago de la matrícula, para aquellos empleados/as que cursen los siguientes estudios oficiales: ESO, Bachiller, ciclos formativos técnicos de grados medio y superior, estudios universitarios de perfil técnico e inglés, en este último caso en la Escuela Oficial de Idiomas.

El pago en siguientes cursos estará condicionado al aprovechamiento del curso (aprobación del mismo).

Art. 11.º *Complemento por incapacidad temporal.*

Ambas partes reconocen el grave coste que produce el absentismo y, por ello, con el ánimo firme de reducirlo se acuerda que los requisitos que deben concurrir para que la empresa abone el complemento por IT en bajas por enfermedad común o accidente no laboral.

1. Bajas por enfermedad común o accidente no laboral:

Se abonará el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior de la primera baja del año natural de todos los empleados.

Al inicio del año natural se reinicializa la baja y esta empieza siendo la primera del año. Excepto en el 2018 que la primera baja se a partir del 1 de julio 2018.

2. Bajas por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional: La empresa abonará hasta el 100% del salario del trabajador/a en concepto de complemento de accidente.

Art. 12.º *Vacaciones.*

12.1. Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales al año (incluyendo sábados, domingos y festivos), las cuales si se disfrutan en varios períodos se contarán como veintiún días laborables (sin incluir sábados, domingos y festivos).

12.2. Durante la vigencia de este convenio, los veintiún días laborables de vacaciones se disfrutarán consecutivamente entre los meses de junio (segunda quincena), julio, agosto y septiembre (primera quincena).

Se exceptúa el sistema de trabajo de cinco turnos al estar su período vacacional comprendido y repartido entre los descansos de once días consecutivos entre ciclos de trabajo.

12.3. Se mantiene el beneficio otorgado en 1.993 de ampliar el período anual de vacaciones con las siguientes condiciones:

—Al cumplimiento de los 10 años de servicio: Un día laborable.

—Al cumplimiento de los 15 años de servicio, otro día laborable. Es decir, dos días en total.

—Al cumplimiento de los 20 años de servicio, otro día más. Es decir, tres días en total.

—Al cumplimiento de los 25 años de servicio, cinco días laborables adicionales.

12.3.1. El cómputo de la antigüedad se efectuará por los años de servicio efectivos en la empresa, bajo las diferentes compañías.

12.3.2. Se devengará el mismo año natural en que se cumpla los años de servicio estipulados.

12.3.3. El día del disfrute podrá, o no, ser acumulado al período de vacaciones individuales a criterio de la empresa.

N P O B

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que así estén establecidas en el calendario laboral, y preferentemente en verano.

12.4. Los matrimonios que trabajen en el centro de Mequinenza tendrán preferencia, previa solicitud a la empresa, para disfrutar conjuntamente de al menos 15 días consecutivos de vacaciones.

12.5. La empresa, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, facilitará que los matrimonios de empleados puedan estar a su voluntad en el mismo o distinto equipo y que puedan disfrutar de manera coincidente sus vacaciones, este supuesto siempre con la conformidad del tercero afectado si lo hubiera.

12.6. La empresa redactará el procedimiento escrito en el que quedarán recogidos los criterios de disfrute de los días de antigüedad y de las horas/días de compensación.

Art. 13.º *Licencias.*

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

1) 15 días naturales en caso de matrimonio.

2) Tres días hábiles por nacimiento, adopción o acogida permanente de hijo/a, que podrán ser prorrogados por hasta otros dos naturales en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta lo siguiente: tres días por desplazamientos de hasta 100 km, cuatro por desplazamientos de hasta 200 km y cinco para más de 200 km.

3) Dos días naturales para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando ocurra alguno de los siguientes hechos:

3.1. En caso de accidente o enfermedad grave diagnosticada por los Servicios públicos de salud.

3.2. En caso de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

3.3. En caso de hospitalización mínima de veinticuatro horas o si el alta se produce el día siguiente al ingreso.

3.4. En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o un hermano, se dispondrá de un día natural adicional. No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

3.5. Los dos días citados podrán ampliarse en dos días adicionales cuando medie desplazamiento. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conocer se tendrá en cuenta lo siguiente:

—Hasta 100 km: Ningún día adicional.

—Desde 100 km a 200 km: Un día adicional.

—Más de 200 km: Dos días adicionales.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador/a comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los hechos causantes nuevos que ocurran durante la duración de una licencia anterior anularán los días de permiso no disfrutados para realizar la totalidad de la nueva licencia, es decir, no se suman las licencias, se solapan.

4) Un día natural por matrimonio de hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as o abuelos/as en la fecha de celebración de la ceremonia.

5) Un día natural por la comunión de hijos/as, el día del evento.

6) Un día por traslado de domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

7) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

N P O B

8) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

9) 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.

10) Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

11) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador/a, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

12) Dos días naturales para la realización de trámites de adopción y acogida permanente de hijos/as.

13) Dos días naturales para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador/a y que impidan al empleado/a residir en la misma.

14) Se liberará del trabajo por el tiempo indispensable a aquellos trabajadores/as que deseen asistir al sepelio de un compañero/a en activo. Dicho tiempo será retribuido.

15) Se incluye un día natural no retribuido por bautizo de hijo/a en la fecha del evento.

16) Un día natural por fractura sufrida por un familiar de primer grado, en la fecha del suceso o al día siguiente.

17) Por el tiempo necesario para acompañar al cónyuge o hijos/as a una visita de médico especialista y a todos los servicios públicos de Salud, exceptuando el acompañamiento al servicio de urgencias, recogido en el apartado 10.

18) Un día natural por matrimonio de hermano/a político/a.

19) Por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para el propio trabajador por cirugía ambulatoria, ingreso hospitalario y pruebas con reposo.

20) Se podrá acordar entre el comité y la empresa qué permisos no retribuidos se podrán recuperar por parte del empleado/a, la fecha de recuperación se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado/a y la empresa.

21) Los permisos descritos en los apartados 17, 18 y 19 anteriores se retribuirán siempre y cuando la cifra de absentismo individual, cualesquiera sea el motivo haya sido inferior al 3% durante los últimos doce meses previos al permiso. Para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos/as menores de 18 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no pueden valerse por sí mismos/as, el trabajador/a y la empresa podrán acordar mecanismos de compensación horaria.

22) Los permisos y licencias establecidos en todos los apartados anteriores, excepto el de matrimonio, podrán ser disfrutados en las relaciones derivadas de las parejas de hecho debidamente acreditadas legalmente.

23) Los permisos descritos en los puntos 7, 8, 9, 10, 11, 14, 17 y 19 del presente artículo incluirán el desplazamiento, según la tabla adjunta:

	Viaje de ida	Viaje de vuelta
MEQUINENZA	¼ HORA	¼ HORA
TORRENTE DE CINCA/SERÓS	25 MIN	25 MIN.
FRAGA/FAYON	½ HORA	½ HORA
ZAIDIN	¾ HORA	¾ HORA
LLEIDA/FABARA/CASPE	1 HORA	1 HORA
BARBASTRO/ALCAÑIZ	1 ½ HORA	1 ½ HORA
ZARAGOZA/HUESCA	2 HORAS	2 HORAS
BARCELONA	3 HORAS	3 HORAS

Estos desplazamientos solo son computables si existe desplazamiento real. Si el tiempo de trabajo desde el principio del turno hasta el momento del hecho causante es menor o igual que el tiempo de desplazamiento, no es necesario que la persona se desplace al centro de trabajo. Lo mismo si es al finalizar el turno.

24) Si el convenio general de perfumería estableciese modificaciones en el artículo de Licencias, estas serían de aplicación en el apartado que regula las mismas en el convenio de centro.

Art. 14.º *Plan de igualdad.*

La empresa, con arreglo a lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de Trabajadores, aplicará la normativa recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En cumplimiento de dicha normativa, la empresa cuenta con un plan de igualdad específico aplicable al centro de trabajo, el cual firmó a través del acta empresa y comité de empresa con fecha 25 de abril de 2012.

Art. 15.º *Reducciones de jornada.*

15.1) La reducción legal por cuidado de un menor hasta los 12 años estará regulada en el artículo 47 del convenio colectivo estatal para las Industrias de Perfumería y Afines.

15.2) Se podrá solicitar reducción de jornada para otros casos, siguiendo los mismos horarios, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso.

15.3) La reducción de jornada en caso de hijos con enfermedad grave se regirá según establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de junio (con el mismo modelo de concreción horaria).

Art. 16.º *Ampliación jornada reducida guarda de menores.*

1. Se acuerda que los empleados podrán ampliar la situación de reducción de jornada la guarda legal de un menor de los 12 años hasta los 15 años, siempre que sea emparejándose con otra persona (cada persona al 50% de la jornada) y no se supere el 20% del colectivo de mano de obra directa en jornada reducida.

2. En caso de superar el 20% definido, los empleados con el hijo/hija de mayor edad perderían el derecho a ampliar la situación de reducción de jornada la guarda legal hasta los 15 años. Se dará un pre-aviso de dos meses a la persona afectada.

3. En el caso de las personas del colectivo de estructuras, esta ampliación estará sujeta a las necesidades del negocio y del puesto que se deben aprobar por el jefe directo.

4. Las personas adscritas a una jornada reducida por guarda legal deberán seguir el horario marcado por su calendario.

5. Las parejas que se establezcan en esta modalidad podrán llegar a acuerdos para distribuir la jornada.

Art. 17.º *Licencias sin sueldo.*

• **Licencias sin sueldo:**

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores y trabajadoras que habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de plantilla equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un/a trabajador/a en centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores.

Dicha licencia se podrá disfrutar, bien de forma continuada, bien en períodos inferiores de tiempo, no pudiendo superar en ningún caso de forma acumulada, los tres meses de duración. Para tener derecho a volver a disfrutar este tipo de licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde su fecha de terminación.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de siete días, no unirlos a vacaciones ni a puentes, y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

• **Licencia no retribuida, adicional a la anterior:**

Se podrá solicitar una licencia sin sueldo, adicional a la anterior, en los siguientes casos:

- Adopción internacional.
- Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.

N P O B

- Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano.

La duración de dicha licencia estará comprendida entre quince días y dos meses en atención a las circunstancias y especificidades que motiven la solicitud.

- Aquellas trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán preferencia en el cambio de sistema de trabajo y de puesto a otros menos penosos, según lo definido en el artículo referente a Seguridad y Salud del convenio colectivo.

- La empresa, siempre que el trabajador lo solicite y respetando la legalidad vigente, facilitará que el permiso por paternidad se adhiera a los días de vacaciones. Asimismo, se concederá con una reducción de jornada del 50% a quien lo solicite.

Art. 18. *Lactancia.*

Las trabajadoras y/o trabajadores, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los padres, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

La empresa concederá, siempre que la trabajador/a lo solicite, la posibilidad de que dicho permiso sea disfrutado de forma acumulada y continua.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Solo lo podrá disfrutar uno de los padres.

Art. 19.º *Beneficios sociales.*

19.1. Todo el personal indefinido dispondrá de un seguro médico con posibilidad de ampliarlo a cónyuge e hijos/as bajo petición expresa a precios especiales.

19.2. El personal eventual tendrá la posibilidad de contratar el seguro médico con las condiciones de planta, asumiendo el coste y por períodos completos de seis meses, aunque la duración del contrato sea inferior.

19.3. Los trabajadores/as dispondrán de una tienda del empleado con productos a precios ventajosos.

19.4. La empresa entregará, a partir del 1 de julio de 2012, a todos los trabajadores/as que desarrollen sus actividades a jornada partida y vivan a más de 10 km de la planta una ayuda para comida, para que sea utilizada por estos para el abono de sus comidas en jornadas laborales.

19.5. Desde el momento que una persona es dada de alta en nuestra compañía, queda cubierta por un seguro de muerte por accidente e invalidez permanente por accidente de trabajo.

19.6. Plus transporte. A partir del 1 de julio de 2012 se establece este plus como compensación de los gastos de desplazamiento desde el lugar de residencia al centro de trabajo.

Este plus solo será percibido por las personas con salario de convenio que no perciban ayuda a comida (no aplica a personas con salario individualizado puesto que se considera que las personas con gestión salarial individualizada lo tienen compensado en su retribución total). El importe de este plus será el marcado por las tablas salariales por cada día efectivo de presencia en planta en jornada laboral y se abonará a mes vencido.

En el próximo convenio se negociará el tratamiento de este plus.

Art. 20.º *grupos profesionales.*

20.1. El personal al que se aplica este convenio se clasificará profesionalmente en alguno de los siguientes grupos:

GRUPO 1:

—Este grupo se denomina “de ingreso”. En el mismo se adscribirá, durante los cinco primeros meses, el personal de nueva contratación, sea cual fuere el grupo al que correspondería a tenor del trabajo que va a realizar. El motivo de ello es la consideración de ese período como el de necesaria primera formación y experiencia para el desarrollo de dicho trabajo dadas las características y peculiaridades de la actividad de la empresa.

—El salario será el 85% del grupo operario/a técnico.

POP

—Transcurrido ese plazo de cinco meses, pasará a integrarse en el grupo operario/a técnico.

—Si se trata de personal de nueva contratación pero que con anterioridad hubiera sido ya trabajador/a en la empresa y en la misma tarea que se le asigna de nuevo, los períodos de formación variarán en función de:

- Personas que lleven entre doce y veinticuatro meses fuera de la empresa, el período de formación será de cuatro meses, transcurridos los cuales pasará a integrarse en el grupo que le corresponda.

- Personas que lleven entre tres meses y doce meses fuera de la empresa, el período de formación será de tres meses, transcurridos los cuales pasará a integrarse en el grupo que le corresponda.

- Personas que lleven entre cero y tres meses fuera de la empresa, no habrá período de formación.

—No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, la dirección de la empresa podrá asignar al trabajador/a de nueva contratación a un grupo profesional superior cuando acredite experiencia o formación necesarias para desarrollar el puesto de trabajo correspondiente.

GRUPO OPERARIO/A MANIPULACIÓN:

—Se incluyen en este grupo las personas que realizan tareas de manipulación.

—El salario será el 85% del grupo operario/a técnico.

GRUPO OPERARIO/A TÉCNICO:

Este grupo se creó en el convenio de 2006 en reconocimiento al avance en las funciones, tareas y capacitación realizadas. Este grupo recoge la mayor autonomía, el avance en capacitación, la mayor asunción de responsabilidad y autosuficiencia que los operarios/as han ido adquiriendo y adquirirán de acuerdo con los sistemas que se están implantando y se implantarán en el futuro en la planta (IWS, AM, PM, SAP, etc.).

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo: Operarios/as de producción: Pop Up, lociones, sistemas, laboratorio, PDD, almacén, auxiliares administrativos/as.

GRUPO 4:

Administrativos/as.

Gestor/a de materia prima de almacén y gestor/a de producto acabado de almacén. Gestor/a de producción.

Aquellos operarios/as de grupo 4 con funciones de operario/a técnico, mediante acuerdo individual se podrán integrar dentro del grupo operario/a técnico.

GRUPO 4 MEC:

Integrado por los técnicos mecánicos y eléctricos.

Aquellas personas que bien por promoción interna bien por nueva incorporación cumplan los requisitos básicos para ser técnicos, durante el primer año y hasta que se consolide el puesto el salario será el 85% del grupo 4MEC; tras este primer año se pasará de forma automática a cobrar el 100% del salario del grupo.

La dirección de la empresa podrá reducir el período de un año cuando la persona acredite experiencia para desarrollar el puesto.

GRUPO 5:

Jefes/as de turno y coordinadores/as.

GRUPO 6:

Manager.

GRUPO 7:

Jefes/as de departamento.

20.2. Aquellas personas que ostenten un grupo superior al que les correspondiera por las funciones que desempeñan, supuestos provenientes de situaciones históricas precedentes, mantendrán aquel grupo como condición "ad personam".

Artículo 21.º *Trabajos de diferente grupo profesional.*

21.1. La dirección, cuando así lo aconsejen razones organizativas, técnicas y/o productivas, podrá encargar a cualquier empleado/a trabajos de distinto grupo profesional al suyo habitual sin limitación en el tiempo.

21.2. Mientras dure la situación prevista en el párrafo anterior, los empleados/as afectados percibirán:

a) La retribución correspondiente al grupo que ostente el empleado/a, cuando desempeñe funciones de un puesto de trabajo de inferior grupo profesional.

N P O B

b) El plus superior categoría establecido en el artículo 6 f) se devengará en función de las horas realmente trabajadas en dicha situación, cuando las funciones desempeñadas sean de un grupo profesional superior al que ostente a título personal el operario/a.

Cada año, dirección y comité de empresa analizarán los supuestos previstos en este artículo que se han producido.

Art. 22.º *Seguridad y salud laboral.*

22.1 Las vacantes en jornadas de trabajo con menor penosidad tendrán preferencia, siempre y cuando lo soliciten, en este orden:

1) Las trabajadoras en estado de gestación;

2) Los/as trabajadores/as que lleven acumulando jornadas de mayor penosidad; se define mayor penosidad según el siguiente orden: 5 turnos, 4 turnos, 3 turnos, 2 turnos, 1 turno y jornada partida.

3) Las personas mayores de 45 años.

Para las personas de más de 45 años con problemas de sueño o vigilia (detectados por el servicio médico) se recomendará el cambio de puesto, que será voluntario y cuando haya alguna vacante. Se tomarán las medidas oportunas de seguridad para los trabajos en solitario en el turno de noche.

SS.MM. realizará un servicio preventivo quincenal sobre las trabajadoras embarazadas.

SS.MM. realizará una memoria anual del estado de salud y su evolución de los/as trabajadores/as.

22.2. Estará dentro de las competencias del CSS la revisión de las formaciones en materia de prevención. Se contará con los recursos apropiados para cada formación.

22.3. Estará dentro de las competencias del CSS la revisión de los procedimientos por línea o área, que determinen la forma adecuada de realizar las tareas y las personas involucradas, que habrán sido elaborados por los/as responsables del área/línea, con los inputs de los/as trabajadores/as.

22.4. Se realizarán estudios de métodos y tiempos cuando haya cambios significativos en las tareas desempeñadas.

22.5. También se debe realizar riesgos psicosociales en las casuísticas estipuladas por la ley. En caso de petición del comité se valorará la propuesta.

Art. 23.º *Calendarios laborales.*

Cada tipo de jornada aplicable en la empresa tendrá su correspondiente calendario laboral, que será publicado por la empresa antes del día 1 de diciembre del año anterior, con las premisas de años anteriores y en la forma que establezca el convenio colectivo estatal para las Industrias de Perfumería y Afines.

Se intercambiará en los calendarios el descanso del 23 de diciembre en turno de noche por el turno de mañana del sábado de Semana Santa en el calendario de 5 turno.

En años bisiestos se acordará los tres turnos extra de descanso entre empresa y comité en el momento de realizar los calendarios.

Art. 24.º *Formación y solapes.*

24.1. Se creará un equipo formado por representantes de la dirección de la empresa y del comité sobre planes de formación en la planta de Mequinenza.

24.2. Horas de formación en solapes

La empresa organizará los solapes de acuerdo a un calendario anual establecido del siguiente modo.

a) Personal a jornada de 1, 2, 3, QA y cinco turnos: se aplicará según lo siguiente:

Se establece un solape de 8 min diarios en el calendario de tres turnos, que se llevará a cabo al inicio de cada turno (de mañana, tarde y noche).

Para el calendario de 1, 2 y QA Turnos se realizará el solape solo cuando el equipo saliente coincida con otro equipo que entra.

Las personas con reducción de jornada deberán hacer el solape íntegro (8 minutos) al inicio de su turno.

a) Personal a jornada ininterrumpida de trabajo, en cuatro equipos en el turno de mañana de 14.00 a 14:30 horas.

N P O B

Para los solapes de cuarto turno las personas que realicen jornadas reducidas realizarán diez solapes de quince minutos, en caso de una reducción de jornada del 50%, aquellas personas con una reducción de jornada diferente, realizarán diez solapes cuya duración será proporcional a su tanto por ciento de reducción.

Los solapes se realizarán dependiendo de la jornada que se realice de la siguiente manera:

—Personal con jornada reducida que realiza las primeras horas de cada turno: realizarán los solapes los lunes en turno de tarde (día de incorporación de los once días), ampliando su jornada de 18:00 a 18:15 horas. Con este cambio se facilitará la realización del solape de la persona que realice las segundas cuatro horas.

—Personal con jornada reducida que realiza las segundas cuatro horas de cada turno: realizarán los diez solapes los lunes en turno de mañana, ampliando su jornada de 14:00 a 14:15 horas.

24.2.1. Durante los días festivos no se llevarán a cabo sesiones de formación.

24.2.2. La formación quedará suspendida durante los meses de julio y agosto para los turnos 1,2,3 y 4.

24.2.3. El personal a 1, 2, 3 y 4 turnos, cobrará dichas horas de formación al importe de las horas extras de formación/lunes a sábado.

24.2.4. El personal a cinco equipos cobrará el solape al mismo precio que el equivalente a tres turnos.

Art. 25.º *Uniformidad.*

Será obligatorio el uso de las prendas laborales: Zapatos de seguridad, pantalón, polo, forro polar y cofia, durante la jornada de trabajo siguiendo el estándar de vestuario de la planta.

La empresa facilitará uniforme al personal a quien obligue a utilizarlo. El plazo del uso de las prendas será de un año.

Al ingreso del personal se le dotará de las siguientes prendas en la primera entrega:

* Invierno: Tres pantalones largos, dos forros polares, siete polos, un par de zapatos, una braga térmica y un anorak (operarios y back-ups de almacén, lociones, laboratorio, paletizadores y jefes de emergencia).

En años sucesivos se entregará a todo el personal susceptible de llevar uniforme, un pantalón, una braga térmica, un forro polar y un polo.

En el reparto de invierno se entregará a cada trabajador del Almacén un gorro, guantes y un pantalón de invierno.

* Verano: Tres pantalones, siete polos y un par de zapatos. Se hará entrega de polo de manga corta en verano y pantalón de verano a aquellos operarios de almacén que lo pidan.

En caso de renovación de uniforme, se revisará si las cantidades definidas siguen siendo adecuadas para cumplir el estándar de vestuario de la planta.

En años sucesivos se entregará a todo el personal susceptible de llevar uniforme, un pantalón y un polo.

En el reparto de verano se asegurará que cada trabajador del almacén posea dos pantalones de verano, si lo solicita.

Tanto los zapatos como los anoraks se repondrán cuando estén deteriorados por el uso.

Los pantalones del colectivo técnico serán repuestos por deterioro, con el límite máximo de uno por reparto. Los criterios de deterioro serán definidos en función de las características de la prenda.

La entrega anual de las prendas de vestuario se realizará en los siguientes períodos:

—Verano: Primera quincena del mes de mayo.

—Invierno: Segunda quincena del mes de octubre.

Se entregará una bolsa de cofias desechables a cada trabajador/a que lo solicite en el reparto de vestuario.

Se creará un grupo de trabajo con voluntarios cuyo objetivo será garantizar la entrega de vestuario suficiente para asegurar las necesidades del negocio y de la organización cumpliendo el presupuesto de la cuenta de vestuario. Este grupo estará compuesto al menos por 6 personas que se reunirán mínimo tres veces al año. Dentro

del grupo, se repartirán los roles y responsabilidades necesarias para cumplir los dos objetivos del mismo. Debe haber representación de todos los colectivos y un representante del departamento de RRHH.

Art. 26.º *Derechos sindicales.*

En los casos en que el comité de empresa tenga necesidad de algún material técnico y esté justificado, la empresa se hará cargo de su coste.

Asimismo, la empresa asumirá los gastos justificados de viajes y dietas de los miembros del comité en el ejercicio de las actividades sindicales y de comité en las que también participe representación de la empresa.

Las horas sindicales del comité se regularán por el artículo 73.B.4 del convenio general de Perfumería y Afines, que serán acumulables por períodos anuales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

Art. 27.º *Información al comité de empresa.*

27.1. La dirección mantendrá con el comité de empresa las reuniones informativas sobre las materias y periodicidad que la legislación establezca.

27.2. La empresa entregará a inicio del año fiscal, la previsión de producción de dicho año, con datos mensuales, así como la información pasada del volumen de producción y ventas del año que finaliza, tanto de Dodot, como de Pampers, y su relación con el empleo. Esta información se entregará por escrito, respetando siempre la política de confidencialidad.

27.3. Con independencia de lo anterior, la dirección facilitará trimestralmente y respetando siempre la LOPD, en formato Excel al comité la siguiente información:

—Relación de todos los empleados/as, con inclusión de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de ficha, modalidad de contratación, antigüedad, grupo profesional y departamento al que están adscritos/as.

—Evolución del absentismo.

27.4. Bajo petición expresa del comité de empresa, la empresa facilitará información sobre trabajadores/as con término de contrato.

27.5. La empresa entregará un listado semestral de horas extras, donde se informará de las horas que han sido compensadas dentro o fuera del plazo de cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. Se seguirá entregando el listado mensual de horas extra.

27.6. La información relacionada con la flexibilidad se entregará bajo petición expresa del comité, con la mayor brevedad posible y siempre respetando lo establecido en el convenio estatal de Perfumería y afines.

Art. 28.º *Invalidez derivada de enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo.*

En el supuesto de que cualquier empleado/a tramitara, ante los organismos competentes de la Seguridad Social, su declaración de invalidez laboral, podrá utilizar, si así lo decidiera, los servicios de una asesoría externa especializada con la que la empresa contratará, a su cargo, sus servicios profesionales a tales fines.

Art. 29.º *Comisión paritaria.*

Para resolver las posibles dificultades y diferencias de criterio e interpretación que pudieran surgir en la aplicación de este convenio colectivo, se crea una comisión paritaria formada por miembros representantes de cada una de las partes negociadoras, que tendrá la naturaleza prevista en el artículo 85 e) del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión se reunirá siempre que lo acuerden ambas representaciones o cuando una de ellas lo solicite a la otra, debiéndose concretar, en uno y otro caso, el orden de asuntos a tratar al menos con 24 horas de antelación a la reunión.

De cada reunión se levantará acta, que deberá estar consensuada por ambas representaciones. Será competencia de la comisión intentar dirimir cuantas divergencias se le planteen en la interpretación de las cuestiones reguladas en el convenio.

También se intervendrá preceptivamente en el intento de solución de los conflictos colectivos, de hecho o de derecho, que se planteen en el centro de Mequinenza.

La intervención de la comisión prevista en los dos párrafos anteriores será sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados de acudir ante la Jurisdicción ordinaria competente.

La comisión paritaria resolverá y emitirá informe en un plazo máximo de tres meses sobre cualquier tema planteado.

N
P
O
B

Que como miembros de la indicada comisión paritaria designa:

Por la empresa: Don Christopher Horner, doña Lorena González, don Markus Schurer y don Fidel Castro.

Por los Trabajadores: Don Ignacio Pi Oliver, don Gerard Loncà Castellnou, doña Beatriz Agustín Bellostas y doña Rosa Palomera Arrébola.

Cada una de las dos representaciones podrá designar sustitutos/as de los indicados titulares, pero en el caso de la representación de los trabajadores/as los sustitutos deberán haber sido miembros de la comisión negociadora que negocia este convenio.

La comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple de todos sus miembros.

En caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales suscritos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 30.º Cláusula de revisión salarial.

Se acuerda la cláusula de revisión salarial que será aplicable en la actualización de tablas salariales si:

Si la suma del IPC general español correspondiente a los años 2018 y 2019 sea superior a la suma de 1,45 (media de 1,5 FY17/18 y 1,4 FY18/19) y 1,55 (media de 1,4 FY18/19 y 1,7 FY19/20), se actualizan las tablas salariales a 1 de enero del 2020 con la diferencia.

Si la suma del IPC general español correspondiente al año 2020 es superior a 1,75 (media de 1,7 FY19/20 y 1,8 FY20/21), se actualizan las tablas salariales a 1 de enero del 2021 con la diferencia.

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fuesen superiores a las que se acuerden, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual. Esta garantía será a título personal.

Art. 31.º Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el contenido de este convenio colectivo, se aplicará a las relaciones existentes entre la empresa y trabajadores/as en el centro de Mequinenza, las normas que en cada momento establezca el convenio colectivo para la Industria de Perfumería y afines y el Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO 1
Tablas salariales

CONCEPTOS SALARIALES CON PERCEPCIÓN ANUAL DESDE JULIO 2018 (EUROS)							Base Cálculo 1.720 horas
SALARIO	Salario Grupo Profesional			Antigüedad			Precio / Hora
	Importe mensual	Importe P.Extra	(anual)	Importe mensual	Importe P.Extra	(anual)	
COTIZACIÓN DIARIA							
Grupo 1	1234,59	1234,59	18.518,84	22,42	22,42	336,29	10,77
Grupo Op. Manipulacion	1234,59	1234,59	18.518,84	22,42	22,42	336,29	10,77
Grupo Operario/a Técnico	1452,46	1452,46	21.786,90	29,90	29,90	448,50	12,67
Grupo 4	1533,96	1533,96	23.009,40	33,62	33,62	504,30	13,38
Grupo 4ME C	1888,59	1888,59	28.328,85	33,62	33,62	504,30	16,47
COTIZACIÓN MENSUAL							
	Importe mensual	Importe P.Extra	(anual)	Importe mensual	Importe P.Extra	(anual)	
Grupo 4	1499,64	1499,64	22.494,60	32,87	32,87	493,04	13,08
Grupo 5	1700,89	1700,89	25.513,35	36,52	36,52	547,80	14,83
Grupo 6	1981,96	1981,96	29.729,40	40,21	40,21	603,15	17,28
Grupo 7	2397,05	2397,05	35.955,74	43,84	43,84	657,66	
Grupo 0	3025,13	3025,13	45.376,95	47,50	47,50	712,50	
PLUSES							
Plus Nocturno	14,77 Euros / Noche						
Plus Escolar	25,19 Euros / Hijo / Mes						
Plus BCI	84,11 Euro / Mes						
Plus Jefe de Emergencia	102,92 Euro / Mes						
Plus Líder de Equipo 4MEC	1.300,00 Euro / Año						
Plus Ayuda Familiar	106,71 Euros / Hijo / Mes						
Plus Transporte	1,88 Euros/día presencial						
	Plus Solape						
	Anual	Jornada/ presencial					
Grupo Operario/a Técnico	601,80	2,80					
Grupo 4	601,80	2,80					
Grupo 4ME C	784,75	3,65					
Plus Turnicidad							
	1T	2T	3T	4T	5T	QAT	
	2,01	2,01	3,60	10,92	13,65	12,10	(valor diario)
	733,65	733,65	1.314,00	3.985,80	4.982,25	4.415,93	(valor anual)
HORAS EXTRAORDINARIAS							
	Formación / Lunes a Sábado		Festivas/ Paro Planta				
Grupo 1	17,93		21,78				
Grupo Op. Manipulacion	17,93		21,78				
Grupo Operario/a Técnico	21,65		25,52				
Grupo 4	22,89		26,75				
Grupo 4MEC	28,17		32,39				
Grupo 5	25,96		29,84				
Grupo 6	30,23		34,79				
Jornada especial	200,00 Euros/día presencial (jornada completa)						
Tablas revisadas: 01.07.2017 + 1,40%							

BOPZ

