

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 8877/2022

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Copo Zaragoza, S.A.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Copo Zaragoza, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Copo Zaragoza, S.A., para el año 2022 (código de convenio 50002582011994), suscrito el día 25 de octubre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, CUT y MIT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 27 octubre de 2022 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 11 de noviembre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

XXVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COPO ZARAGOZA, S.A.

CAPÍTULO 1.º

DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio colectivo regulará, desde su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Copo Zaragoza, S.A.U., sita en el término municipal de Fuentes de Ebro.

*Art. 2.º Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Copo Zaragoza, S.A., tanto a los que actualmente presten sus servicios como a los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en la misma, con las excepciones de las personas vinculadas a la misma por relaciones especiales de trabajo o relaciones no laborales.

*Art. 3.º Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ y permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022. Se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de octubre del presente año, de acuerdo con las condiciones pactadas en el capítulo tercero del mismo.

*Art. 4.º Prórroga y denuncia.*

Las partes se comprometen a reunirse durante el último mes de vigencia del convenio para iniciar las negociaciones del siguiente, reunión que se entenderá como denuncia del convenio. En dicha reunión se establecerá el plazo y la forma en que se



constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio, así como la fecha de inicio de la negociación, si procede.

El convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año si en el transcurso de dicha reunión ambas partes así lo acordaran, manteniéndose todas las condiciones excepto los incrementos salariales. Las negociaciones para la elaboración de un nuevo texto articulado se iniciarán a primeros del año siguiente a la finalización de la vigencia, previo pacto del oportuno calendario por las partes.

*Art. 5.º Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad competente para su homologación no aprobase alguna de sus cláusulas, las partes negociadoras deberán reunirse para considerar, si cabe, la modificación de la parte afectada o la totalidad del texto del convenio. Igualmente, si en vía jurisdiccional y en virtud de reclamación colectiva o individual, se obtuviese sentencia que imposibilitase la aplicación de todos o algunos de los artículos, o fuese contraria a ellos, las partes deberán reunirse a fin de pactar un nuevo texto que restablezca el equilibrio entre las prestaciones mutuas.

*Art. 6.º Garantías ad personam.*

Serán respetadas las condiciones y situaciones personales que, siendo más beneficiosas y consideradas en su cómputo anual, pudieran ostentar los trabajadores afectados por este convenio en el momento de su entrada en vigor.

*Art. 7.º Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa, siendo esta la encargada de entender en las cuestiones derivadas de la interpretación del presente convenio. Su nombramiento tendrá lugar a la entrada en vigor del mismo.

A sus reuniones podrán asistir, sin voz ni voto, otras dos personas designadas por la representación legal de los trabajadores, de entre sus miembros, así como los asesores que cada parte estime.

La comisión paritaria que regula el presente convenio colectivo será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio de acuerdo con los principios inspiradores y los acuerdos parciales alcanzados por las partes durante su negociación.
2. Mediación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en los asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio. Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral las funciones de mediación y canalización de los problemas de índole social, las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

**CONVOCATORIA:**

La comisión paritaria se reunirá en plazos de entre tres y cuatro meses siempre que existan cuestiones a tratar.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

Del contenido de las mismas se levantará acta y se facultará, si procede, a cualquiera de sus miembros para efectuar los registros que fuesen necesarios ante la autoridad laboral.



**Art. 8.º Cláusula de paz social.**

Se acuerda entre empresa y trabajadores establecer la presente cláusula de paz social y se comprometen ambas partes a mantener una auténtica concordia laboral durante el período de vigencia del presente convenio en cuanto a los temas recogidos en convenio.

**Art. 9.º Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan adherirse y ratifican el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), publicado en el *Boletín Oficial de Aragón* de 11 de junio de 2013.

Con esta adhesión, las partes manifiestan la voluntad de los trabajadores y de la empresa de someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales gestionados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje regulados en dicho acuerdo y en su Reglamento de funcionamiento, sin necesidad de expresa individualización.

La intervención en mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje requerirá, en cada caso, manifestación expresa de la voluntad de las partes legitimadas en el convenio arbitral.

**Art. 10.º Inaplicación de condiciones de trabajo.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.3 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará lo que dispone la legislación vigente, siempre en aras del buen entendimiento y consenso entre las partes. A tal efecto se reunirá la comisión paritaria del convenio para intentar resolver sobre la no aplicación. En caso de que no se alcance ningún acuerdo, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

El procedimiento para iniciar la intervención de la comisión paritaria en el supuesto previsto en el artículo 82.3 será el siguiente:

**1.a. CONVOCATORIA.**

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora que deba celebrarse la reunión o reuniones que se acuerden y, en cualquier caso, tendrán lugar durante un plazo máximo de cinco días.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, actuarán con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

**1.b. ACUERDOS.**

Los acuerdos o resoluciones adoptados por la comisión paritaria del convenio, que deberán emitirse en un plazo de dos días hábiles desde la celebración de la reunión en la que se haya alcanzado el acuerdo y tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

**CAPÍTULO 2.º**

**JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, PERMISOS Y LICENCIAS Y VACACIONES**

**Art. 11.º Jornada de trabajo.**

Para el período de vigencia del presente convenio se establece una jornada de 1.748 horas en cómputo anual y para todo el personal de la empresa, excluidas las realizadas con motivo de los arranques y paros de la instalación tanto de periodicidad semanal como los realizados con motivo de vacaciones, festivos recuperables y similares. Su distribución será la pactada en los calendarios laborales anuales y la prestación de trabajo se llevará a cabo mediante tres turnos de trabajo y un turno partido. Dicha jornada laboral incluirá el tiempo necesario para la realización de los procesos de vigilancia de la salud y formación específica técnica o preventiva de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.



La empresa admite una flexibilidad horaria para el personal de turno partido de treinta minutos de desplazamiento de las horas de entrada matinal y salida vespertina, siempre dentro de la misma jornada de trabajo. Durante los meses de verano, así como el último día laborable de cada semana, este turno realizará jornada continuada en las fechas y horarios reflejados en el calendario laboral correspondiente.

Los turnos de trabajo rotativos que realicen horario de noche iniciarán la jornada semanal, salvo pacto en contrario, los domingos a las 22:00 horas y cada jornada se computará como perteneciente al día en que finalice a todos los efectos. Así la jornada que comience el domingo a las 22:00 horas se computará como jornada del lunes, la que lo haga el lunes a las 22:00 horas como jornada del martes y así sucesivamente.

Los trabajadores que realicen su jornada en régimen de turnos rotativo, cambiarán de horario semanalmente de tarde a mañana y viceversa, si el régimen laboral es de dos turnos, o de noche a tarde y a mañana, si lo hacen a tres.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán existir trabajadores a turno fijo siempre que este se produzca por acuerdo entre la empresa y el personal afectado o responda a cuestiones derivadas de la evaluación de la salud del trabajador según lo previsto en materia de prevención de riesgos laborales.

Las operaciones de apertura y cierre necesarias para el correcto desarrollo del proceso productivo que deban realizar determinados trabajadores con anterioridad o posterioridad a la prestación semanal no formarán parte de la jornada laboral ordinaria, y su prestación estará sujeto al régimen de horas extra establecido en el presente convenio o, en su caso, cualquier otro acuerdo que se haya alcanzado entre la empresa y el trabajador afectado.

#### Art. 12.º *Ordenación del tiempo de trabajo.*

Todo el personal que realice un turno de trabajo continuado tendrá derecho, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, a un tiempo de pausa de una duración de quince minutos denominado de bocadillo, más una pausa adicional de treinta minutos. Dicho tiempo tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

El tiempo de pausa adicional de treinta minutos no afectará al personal que realice funciones propias de los departamentos de mantenimiento, calidad, gestión de almacén y oficinas.

La empresa y la representación legal de los trabajadores podrán acordar la acumulación de la totalidad de los tiempos de pausa, incluido el bocadillo y establecer la distribución de las mismas durante la jornada laboral diaria. En caso de que la pausa central se realice sin parar la instalación, la empresa garantizará que el relevo de todas las personas sujetas al proceso productivo se realiza en tiempo máximo de una hora y veinte minutos.

El personal indirecto que conservase un derecho reconocido individualmente a tiempos de trabajo adicionales a los del bocadillo mantendrá su derecho a los mismos, salvo que de forma individual pactasen con la empresa una fórmula alternativa de compensación.

La empresa y la representación legal de los trabajadores podrán acordar la acumulación de la totalidad de los tiempos de pausa, incluido el bocadillo y establecer la distribución de las mismas durante la jornada laboral diaria.

El personal indirecto que conservase un derecho reconocido individualmente a tiempos de trabajo adicionales a los del bocadillo mantendrá su derecho a los mismos, salvo que de forma individual pactasen con la empresa una fórmula alternativa de compensación.

#### Art. 13.º *Horas extraordinarias.*

13.1. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor, entendiéndose como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias originadas por períodos punta de producción, pedidos imprevistos y otras circunstancias de carácter coyuntural como averías o mantenimiento



urgente: La empresa y la representación de los trabajadores valorarán la posibilidad de su sustitución mediante contrataciones temporales o a tiempo parciales de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente. Si ello no fuera posible, se procederá a su realización, pudiendo ser esta libremente aceptada por cada trabajador. La dirección de la empresa entregará al comité copia del registro mensual de todas las horas extraordinarias indicando el nombre del trabajador, sección donde se realizaron, causas de las mismas y número de ellas. Igualmente y en función de esta información y con los criterios señalados anteriormente, la empresa y el comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

- Horas extraordinarias que puedan realizarse con motivo de la apertura y cierre del proceso productivo: Realización, sin perjuicio de que estos tiempos puedan ser sustituidos por tiempo de descanso en las condiciones que las partes, bien de forma individual o bien de forma colectiva puedan pactar.

En cuanto a la cotización de las horas extra, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

13.2. Durante la vigencia del presente convenio, el valor de la hora extra, en función de cada categoría o grupo profesional, será el que figura en las columnas correspondientes de las tablas establecidas a tal efecto y que, como anexo, se detallan al final de este texto y forman parte del mismo. La aplicación de cada uno de los valores consignados en dichas tablas, se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

**HORAS EXTRAORDINARIAS «A»:** Se definen como tales, aquellas cuya realización se lleve a cabo en día laborable y estén comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas. Les será de aplicación el valor que consta en la primera columna.

En los supuestos de realización de horas extra en el horario indicado anteriormente, y de modo continuado al final de la jornada de trabajo suponiendo una continuación de esta, si el número de horas a realizar es mayor de dos, el trabajador tendrá derecho al descanso de una hora no retribuida y al abono del importe de un menú hasta un valor límite de 10 euros.

**HORAS EXTRAORDINARIAS «B»:** Son aquellas cuya prestación tiene lugar en domingo, festivo nacional o local, festivo recuperable de empresa establecido como tal en el calendario laboral o aquellas realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, siempre y cuando no tengan la consideración de jornada normal del turno de noche. Procederá la aplicación del valor que consta en la segunda columna a las horas extra que en estos supuestos pudieran realizarse.

El valor de las horas extraordinarias establecidas anteriormente (A y B) se ajustarán a las tablas que se anexan al presente convenio, teniendo la consideración de precios mínimos.

Igualmente se establece la posibilidad de intercambiar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso. En este caso, su disfrute se realizará a razón de 1.75 horas de descanso por cada hora extra trabajada y se hará efectivo en las fechas que se acuerden entre el trabajador y la empresa.

#### *Art. 14.º Diferencia con calendario del cliente y arranques de la actividad.*

En los supuestos en que por oscilaciones de la demanda o ausencias del personal la empresa sean precisas un mayor número de horas de trabajo o la sustitución del personal ausente, la empresa podrá cubrir esas nuevas necesidades con contrataciones específicas ajustadas a las nuevas necesidades. Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes podrán negociar otro tipo de medidas que puedan resultar más adecuadas en cada momento y garanticen, por un lado, el cumplimiento de las obligaciones comerciales de la empresa para con los clientes y por otro la necesaria compensación, económica o en tiempo de descanso adicional para los trabajadores.

Respecto al arranque de la planta tras interrupciones de la actividad motivadas por vacaciones, fines de semana, festivos, etc., ambas partes reconocen la necesidad de efectuar una previa puesta en marcha de las instalaciones. Estos periodos de tiempo supondrán una mayor duración de la jornada laboral anual, y, por tal motivo requerirán una retribución adicional que se efectuará a través de un complemento salarial denominado «plus de puesta en marcha».

El cálculo del precio/hora de dicho complemento se realizará tomando como base el precio de una hora extra B incrementada en 10 euros.

# BOPN

De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, estas horas podrán ser compensadas con descanso a razón de 1.75 horas por cada hora trabajada, en cuyo caso no corresponderá complemento económico alguno.

Cada departamento afectado por la puesta en marcha de las instalaciones garantizará la asistencia del personal necesario para realizar dicha operación, estableciendo internamente el cuadrante u orden de intervención que afecte al personal asignado al servicio.

#### Art. 15.º *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales que se abonarán de conformidad con los salarios vigentes en el momento de su disfrute. A efectos de devengo, se establece como período de cómputo los días que van desde el 1 de agosto del año inmediatamente anterior al de su disfrute al 31 de julio del año en curso y determinará el número de días de vacaciones que corresponden a cualquier persona con un período de antigüedad inferior a un año o que finalice su relación laboral sin haber disfrutado de sus vacaciones. Cuando se produzcan situaciones de incapacidad temporal y se superpongan con el período de disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a lo dispuesto en la legislación supletoria del presente convenio y criterios jurisprudenciales que puedan ser de aplicación.

En cuanto a su disfrute, todas las trabajadoras y trabajadores que hayan devengado la totalidad del período de vacaciones disfrutarán de, al menos tres semanas de forma continuada coincidiendo siempre con el período de vacaciones escolares de verano.

#### Art. 16.º *Permisos y licencias.*

Todo trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

a. Matrimonio: Diecisiete días naturales. En el supuesto de que un trabajador contraiga matrimonio durante el período vacacional de verano o en el período inmediatamente anterior o posterior tendrá derecho a disfrutar del permiso matrimonial con independencia de sus vacaciones considerándose individualmente los días de ausencia a que tiene derecho tanto por vacaciones como por la licencia retribuida. La fecha de matrimonio deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de quince días.

b.1. Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella en que se produzca una hospitalización por más de un día: Dos días laborables, excepto cuando el hecho causante tenga su origen en un parentesco de primer grado, en cuyo caso el permiso será de tres días de la misma naturaleza. El trabajador podrá hacer uso de este permiso en días discontinuos siempre que persista la situación de hospitalización.

Cuando un mismo familiar pueda dar derecho a permiso a varios miembros de la empresa, el permiso podrá ser acumulado en una o varias personas de entre las que tuvieran derecho al mismo. Solo podrán disfrutar de este permiso simultáneamente dos familiares, sin perjuicio de que el resto de los miembros con derecho al mismo puedan disfrutarlo posteriormente.

Las situaciones anteriores darán derecho al disfrute de este permiso siempre que persista la situación de hospitalización.

En caso de fallecimiento y con independencia del permiso anterior, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar dos días naturales o tres en el supuesto de parientes de primer grado, de los cuales al menos uno deberá ser laborable.

Si el fallecimiento afecta a un hijo o hija propio del trabajador o la trabajadora, el permiso tendrá una duración de cinco días laborables.

Cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros estos días se ampliarán en dos más y si el causante tuviese parentesco de primer grado y únicamente en el supuesto del desplazamiento citado, los cinco días de permiso serán considerados laborables. En el supuesto en que el trabajador necesitase un permiso de duración mayor al especificado en este artículo, podrá solicitarlo a la empresa, la cual en función de las disponibilidades de personal resolverá favorablemente siempre que el servicio quede cubierto. Estas horas no trabajadas deberán ser recuperadas con anterioridad o posterioridad al disfrute de dicho permiso.



b.2. En caso de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El día de la intervención.

b.3. En caso de intervención quirúrgica propia mediante cirugía ambulatoria: El día de la intervención.

c. Por traslado de domicilio: Dos días naturales.

d. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: Un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia.

e. Por asistencia a consultas médicas: Cuando por razones de enfermedad propia el trabajador necesite asistir a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario sin pérdida de retribución siempre que se cumplan las condiciones generales de todos los permisos retribuidos de aviso previo y justificación. A estos efectos se entenderá existente el aviso previo cuando exista el correspondiente permiso de salida extendido por el jefe de sección o responsable correspondiente. Como justificación se entenderá la acreditación firmada por el facultativo que habrá de contener el tiempo de permanencia en consulta. La empresa abonará igualmente los tiempos de desplazamiento de la factoría a la localidad de la consulta médica cuando se produzca salida y reincorporación al trabajo según los siguientes criterios:

- Localidades distantes hasta 10 kilómetros: 0,5 horas, incluyendo ida y regreso.
- Localidades distantes hasta 20 kilómetros: 1 hora, incluyendo ida y regreso.
- Localidades distantes más de 20 kilómetros: 2 horas, incluyendo ida y regreso.

f. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

g. Durante un máximo de dieciséis horas anuales, para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

2) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

3) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

4) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

5) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

6) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir, hasta los 18 años.

7) El permiso por acompañamiento médico no podrá afectar a la totalidad de la jornada laboral.

La empresa creará un formulario para que el trabajador pueda presentar en la visita médica correspondiente y pueda ser visado por el facultativo sirviendo de documento justificativo del permiso.

Igualmente el trabajador podrá disfrutar de licencia sin sueldo por el tiempo necesario para su presentación a exámenes cuando se encuentre realizando cursos de formación o perfeccionamiento, siempre que se encuentre matriculado en los mismos y las enseñanzas sean oficiales o reconocidas oficialmente.



Todas aquellas situaciones que den derecho al disfrute de los permisos recogidos en el presente artículo en función de parentescos por afinidad, igualmente serán de aplicación en los supuestos de parejas de hecho, siempre que se acredite tal condición.

### CAPÍTULO 3.º CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. 17.º *Estructura salarial.*

La estructura salarial aplicable en la empresa estará compuesta por el salario y los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes del presente convenio. Teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional por grupos, se establece una retribución por cada grupo profesional que se denominará salario de convenio y cuya cuantía anual se establece en la tabla relacionada en el anexo 1. El citado salario de convenio tendrá carácter mensual. A efectos de realización de cálculos a nivel diario, se considerarán meses iguales de treinta días.

Para el ejercicio 2022, las columnas correspondientes al salario de convenio y base de cálculo de complementos, serán incrementadas en el 5%, respectivamente, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Respecto al importe de las horas extraordinarias y con efectos de 1 de octubre de 2022, se incrementarán sus precios en un 6% sobre los importes vigentes hasta la firma del presente convenio.

En aquellos casos de trabajadores que en el momento de la aplicación de este artículo estén disfrutando de condiciones más beneficiosas, la diferencia entre estas y el salario de convenio que corresponda según el grupo profesional, se incluirá en un complemento denominado *ad personam*, único y singular para cada trabajador, que tiene como origen las propias condiciones personales actuales acumuladas a lo largo de la vigencia de la relación laboral individual, tales como promociones económicas, premios, mejoras de pagas extra, consolidaciones de salarios variables, etc., así como cualquier otra que haya podido acordarse durante la vigencia del presente convenio. En cuanto a la forma de aplicación de estas, corresponderá a la comisión paritaria la determinación de las reglas que sean necesarias para su correcta aplicación, siempre que no suponga alteración alguna de lo pactado. Estos complementos *ad personam* se verán incrementados también en un 5% en las mismas condiciones, plazos y efectos que los detallados para el salario convenio en el párrafo anterior.

Se habilita a la comisión paritaria del convenio para establecer las normas de aplicación que sean necesarias, así como para determinar la fórmula de cálculo más adecuada a fin de obtener la mayor claridad y simplicidad posible en el cálculo del salario mensual.

En los supuestos de reducción de jornada estas cuantías tendrán también la misma reducción que el resto del salario.

#### Art. 18.º *Pluses de calidad y reducción de la siniestralidad.*

Se establecen dos complementos salariales que se denominarán plus de reducción de la siniestralidad y plus de calidad. Ambos tendrán carácter colectivo y mensual y se percibirán durante cada uno de los doce meses del año, siempre que se cumplan los objetivos a los cuales están ligados y de acuerdo con las condiciones que se expresan a continuación.

18.1. El plus de reducción de la siniestralidad tendrá por objeto fomentar la cultura preventiva en la empresa como política coadyuvante para la consecución de unas condiciones de trabajo lo más seguras posibles, sin perjuicio del cumplimiento por parte de la empresa de todas aquellas obligaciones específicas en la materia.

Bajo este objetivo se establece un complemento salarial que se denominará plus de Reducción de la siniestralidad, cuyo cálculo mensual se realizará en dos tramos de acuerdo con las siguientes reglas:

- El primer tramo tendrá una cuantía mensual de 15,75 euros o la parte proporcional correspondiente en caso de tratarse de una persona con jornada reducida o no haber permanecido en alta en la empresa durante todo el mes. Su devengo se producirá siempre que el número de bajas derivadas de contingencia profesional en el



mes de que se trate sea menor o igual a una. Se excluirán de este cómputo aquellos procesos de IT que sean calificados como «Recaídas» y aparezcan como tales en el correspondiente parte de baja.

- El segundo tramo tendrá una cuantía mensual de 5,25 euros adicionales a los anteriores y se devengará siempre que en los seis meses previos al mes en liquidación el cómputo global de los procesos de baja derivada de contingencia profesional sea de seis o menor. Respecto al personal con jornada reducida o que no haya permanecido en alta durante el mes completo, se actuará de igual forma que en el tramo anterior.

En ambos casos, se excluirán de este cómputo las bajas derivadas de riesgo de embarazo o lactancia.

En el caso en que no se alcance el objetivo mensual o el acumulado de los seis meses anteriores, la partida que hubiera debido de abonarse a los trabajadores, se destinará a un fondo cuyo objeto será mejorar las condiciones ergonómicas y psicosociales de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo habitual. Los aspectos relativos a su inversión, importe destinado, plazo de ejecución, etc., se realizará mediante acuerdo entre la empresa y el comité de empresa u órganos que estos determinen.

18.2. El plus de calidad tendrá una cuantía mensual de 10,50 euros y su devengo estará vinculado al nivel de PPM's (piezas malas por millón) que se determine en los presupuestos anuales de la empresa. En el caso de personas con jornada reducida o que no hayan completado un mes de trabajo, se procederá de la misma forma especificada para el plus de reducción de la siniestralidad.

*Art. 19.º Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que realicen su prestación laboral en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un complemento salarial denominado «Plus de nocturnidad». Su importe, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, queda establecido en 2 euros por hora trabajada.

*Art. 20.º Complemento de productividad.*

Se establece un complemento salarial cuyo objeto será mejorar la productividad de la empresa y, simultáneamente, hacer participe a los empleados de esta mejora de la competitividad de la empresa.

Al cierre de cada mes, la empresa actualizará el indicador de productividad que vendrá representado por las unidades técnicas por hora (UTPH) calculado según lo definido en el procedimiento de cálculo de indicadores de gestión de la organización.

Al resultado obtenido (UTPH/hora) le será de aplicación la tabla de rendimientos que se establece en el anexo II del presente convenio que determinará el importe mensual que percibirá todo el personal en alta en la empresa, con las reducciones que puedan corresponder en los supuestos de contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada o períodos de alta inferiores al mes.

Con el fin de agilizar al máximo el cálculo de la liquidación salarial mensual, el importe abonado en cada mes se calculará respecto de los resultados obtenidos en el mes anterior.

*Art. 21.º Plus de reducción de absentismo.*

Se establece un plus por reducción del absentismo de 31,50 euros mensuales, que tiene por objeto la disminución de los índices de absentismo que se producen en la empresa, incrementando así la productividad de la misma.

A estos efectos, se entenderá por absentismo toda ausencia al trabajo, justificada o no, por cualquier causa excepto las motivadas por causas sindicales, permisos de matrimonio, de paternidad, de enfermedad grave de parientes protegida en convenio, nacimiento de hijos, matrimonio de padres o hijos, e IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia y permisos de acompañamiento a menores o mayores a tu cargo hasta un máximo de dieciséis horas. El devengo tendrá carácter mensual y lo percibirán todas las personas en alta que, en el mes de que se trate, no hayan tenido imputación alguna de tiempo de absentismo según la anterior definición del mismo.

Para percibir el 100% del importe indicado anteriormente se requerirá haber permanecido en situación de alta en la empresa durante el mes completo. En el caso contrario se percibirá la parte proporcional correspondiente. Este mismo criterio se aplicará a las relaciones laborales a tiempo parcial.



**Art. 22.º Pagas extraordinarias.**

Su importe mínimo durante la vigencia del presente convenio será el establecido como tal en la correspondiente columna de las tablas salariales que figuran en el anexo 1. A estos importes se adicionará el correspondiente a la antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador. Para el personal con grupo de cotización a Seguridad Social mensual el importe de las pagas extraordinarias será de 1/14 del salario global anual, excluidos los complementos señalados en los artículos 15 y 18 del presente convenio.

El devengo de las pagas extraordinarias se realizará de forma semestral, deduciéndose en cada una de ellas las situaciones de IT producidas en el semestre a que correspondan.

Para todas aquellas personas que perciban pagas extraordinarias cuyo importe unitario sea inferior a una catorceava parte de su salario fijo, entendiéndose por tal la suma de los conceptos Salario convenio, antigüedad y complemento *ad personam*, y con el objetivo de igualar los cuantías de dichas pagas extra con las de su salario mensual, percibirán un nuevo complemento en cada una de las pagas extra que se denominará «Mejora de paga extra».

La cuantía en cómputo anual de este nuevo concepto será de un 1% de la totalidad de su salario anual, entendiéndose por tal el constituido por los conceptos salariales fijos salario convenio, antigüedad, complemento *ad personam* y paga extra, así como los variables plus de reducción de la siniestralidad, plus de productividad, plus de calidad y plus de reducción de absentismo, valorados estos de acuerdo al resultado medio del año anterior.

Si al aplicar a las pagas extra este nuevo concepto (mejora de paga extra) se obtuviese una cuantía total por paga superior al importe de una mensualidad de salario fijo, se minoraría el importe de la mejora y se procedería a prorratear el exceso en cada una de las catorce pagas anuales, conservando así el criterio de igualdad de retribución en cada una de los pagos realizados por la empresa, tanto en concepto de salario mensual como de paga extraordinaria.

**Art. 23.º Antigüedad.**

El plus de antigüedad consistirá en dos trienios del 5% de la base de cálculo de complementos establecida en la tabla salarial que figuran en el anexo 2 y 2 quinquenios del 10% de dicha base, quedando limitado como máximo este plus, por consiguiente, a una cantidad equivalente al 30% de la base de cálculo. Su devengo se iniciará el día primero del mes siguiente al del nacimiento de la nueva situación.

**Art. 24.º Plus de ESI.**

A todo el personal que forme parte de los equipos de segunda intervención se le reconoce un complemento salarial denominado «Plus de ESI», cuyo objetivo será incentivar la asistencia a las sesiones de adiestramiento y formación que se realizan fuera de las horas de trabajo. Su cuantía será de 24,04 euros por jornada, siendo requisitos necesarios para su devengo, tanto la convocatoria como la asistencia. Su percepción será compatible con el abono de las horas extraordinarias que correspondan o el descanso equivalente.

**Art. 25.º Prima de compensación 2022.**

Dado que el presente convenio contempla un incremento de la retribución con efectos de 1 de octubre de 2022, las partes establecen el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a la percepción de una prima de compensación cuyo importe por persona se establece en 700 euros brutos o la parte proporcional correspondiente al período trabajado entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022. En los supuestos de reducción de jornada se percibirá la cuantía proporcional a la jornada de trabajo realizada al igual que el resto del salario.

El abono de la misma se realizará en un único pago de forma separada al resto del salario y tendrá efectos únicamente para el ejercicio 2022.

**Art. 26.º Liquidación y pago del salario.**

Las liquidaciones del salario se realizarán a mes vencido, incluyendo en dicha liquidación todas las incidencias y salarios variables que se hayan producido a lo largo del mes. Su abono se realizará mediante transferencia bancaria a la entidad que designe el trabajador dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al

# ABONOS

que se liquida. En cuanto al abono de las pagas extraordinarias, se realizará los días 15 de julio y diciembre según se trate de la de verano o la de Navidad. En caso de ser festivos dichos días, el abono se realizará el día hábil inmediatamente anterior. Todos los empleados y empleadas que así lo deseen tendrán derecho a percibir un anticipo sobre su retribución mensual con una cuantía que podrá llegar a ser del 90% de la retribución fija y que será ingresado en la cuenta bancaria en que habitualmente se efectúe el ingreso del salario el último día del mes en curso o, de ser este festivo, el último día hábil anterior.

## CAPÍTULO 4.º

### CONDICIONES SOCIALES

#### Art. 27.º *Complementos por IT.*

##### 26.1. ACCIDENTES DE TRABAJO.

En el caso de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa abonará, conjuntamente con el pago delegado de la prestación, la cantidad restante para alcanzar el 100% del promedio correspondiente al salario real de los tres últimos meses y durante todo el período en que subsista tal situación, entendiéndose por salario real y solo para tal contingencia, el constituido por aquellos conceptos retributivos con carácter de mensual (promedio diario del importe devengado durante los tres meses anteriores por los conceptos, si los hubiera, de salario convenio, complemento *ad personam*, antigüedad e incentivo o prima), quedando excluidos por tanto de tal consideración todos aquellos que lo son con vencimiento superior al mes y los que sean de carácter extraordinario o excepcional.

##### 26.2. BAJAS POR ENFERMEDAD.

En las bajas por enfermedad, en materia de retribución se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa legal, excepto en las IT derivadas de E.C. y A.N.L. cuya duración sea superior a veinte días. En dichos casos, la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora, aquellos días en los que según la propia reglamentación de la prestación la cobertura sea del 60%.

##### 26.3. BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL CON HOSPITALIZACIÓN.

En aquellas situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral en las que el trabajador precise hospitalización, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta alcanzar el 100% del salario de convenio durante el tiempo que persista tal situación. Se entenderá por salario convenio, la suma de los conceptos mensuales salario base, complemento *ad personam*, antigüedad y paga extra. Se entenderá por hospitalización, el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

##### 26.4. SITUACIONES EXCEPCIONALES.

La empresa y el comité estudiarán los casos particulares que ocasionalmente puedan presentarse.

#### Art. 28.º *Indemnización por muerte o invalidez.*

La empresa suscribirá una póliza de seguros a favor de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que cubran las contingencias que a continuación se indican, acaecidas con ocasión del ejercicio de sus ocupaciones profesionales al servicio de la empresa.

##### COBERTURA DE LA PÓLIZA Y GARANTÍAS DE INDEMNIZACIÓN:

- Muerte producida por accidente laboral o enfermedad profesional, incluido el accidente itinere: 40.000 euros. En ambos casos los beneficiarios serán los herederos legales del fallecido.
- Invalidez producida por accidente laboral o enfermedad profesional en grado de incapacidad total para la profesión habitual o incapacidad absoluta para todo trabajo: 30.000 euros, cuyo beneficiario será el accidentado y cuyo abono se realizará a tanto alzado y por una sola vez.



Se entenderá existente la situación de invalidez en los grados anteriormente reseñados, cuando exista tal calificación por el organismo oficial competente y se acredite mediante resolución firme.

*Art. 29.º Póliza de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza con una entidad de seguros, cuyos beneficiarios serán aquellas personas que por necesidades y servicios de la empresa se vean obligados a efectuar viajes frecuentes, de tal modo que se garantice a los asegurados una indemnización no inferior a 72.000 euros en caso de muerte y en caso de invalidez permanente o absoluta derivada de accidente 48.000 euros. Si sobreviniese la muerte, esta misma cantidad la percibirían su viuda o derecho habientes.

Igualmente la empresa suscribirá una póliza con una entidad de seguros, en la que se garantizará a cada persona perteneciente a la brigada contra incendios las siguientes cantidades:

- En caso de fallecimiento por accidente: 72.000 euros.
- En caso de invalidez profesional permanente o absoluta permanente derivada de accidente: 48.000 euros.

Esta cobertura se entenderá referida a las veinticuatro horas del día y ligada a los riesgos derivados de su actuación en casos de emergencia o de cualquier contingencia laboral o extralaboral. Se entenderá que una persona forma parte de las brigadas de emergencia cuando así lo haya acordado con la empresa mediante compromiso escrito y figure como tal en el plan de autoprotección vigente en la empresa.

*Art. 30.º Gastos de desplazamiento.*

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador realizara viajes de desplazamiento fuera de su domicilio los gastos ocasionados serán por cuenta de la empresa, previa justificación de los mismos si procede, según las normas establecidas en la empresa. Si para estos desplazamientos se emplease coche particular, el trabajador percibirá un abono de 0,29 euros/kilómetro.

Tendrán esta misma consideración los viajes que tengan por objeto la realización de pruebas médicas prescritas por el servicio de prevención en el cumplimiento de sus funciones de vigilancia de la salud, siempre que el trabajador no resida en la misma población donde se ubica el centro sanitario. En este último supuesto, si el trabajador estuviese en su puesto al inicio y al final de la jornada, pero durante la misma se hubiese producido el desplazamiento, procederá el abono de dicho desplazamiento. También corresponderá en aquellos supuestos en que un trabajador, ante una situación de emergencia, tuviese que realizar el traslado de cualquier compañero en su propio vehículo al centro sanitario.

Igualmente el trabajador que por necesidades de la empresa sea desplazado en comisión de servicios a instalaciones del cliente, percibirá un plus diario de 40 euros, siempre y cuando el desplazamiento sea mayor de 150 kilómetros o le obligue a pernoctar, y la duración del mismo sea igual o superior a la jornada habitual de trabajo y su devengo se producirá durante todos los días en que permanezca la situación de desplazamiento, incluyendo viajes de ida y regreso. No se devengará el presente plus cuando los empleados estén clasificados en los grupos profesionales 5 y 6, salvo que con anterioridad a la modificación del actual sistema de clasificación profesional se viniera percibiendo, ni cuando el motivo del viaje implique la realización de un trabajo de contenido distinto al de la prestación laboral habitual del trabajador, o esté motivado como consecuencia de la asistencia a cursos de formación, actividades de representación, ferias, convenciones y/o similares.

*Art. 31.º Ayuda al personal con hijos discapacitados.*

La empresa abonará la cantidad de 240 euros brutos mensuales a aquellos empleados o empleadas por cada hijo afectado por discapacidad física o psíquica reconocida en la Seguridad Social, y que esté a su cargo. Cuando ambos progenitores sean miembros de la empresa, la ayuda será percibida por uno solo de ellos.

*Art. 32.º Ayuda a familias numerosas.*

La empresa abonará en el mes de septiembre de cada año la cantidad de 40 euros por hijo a las familias numerosas con hijos en edad comprendida entre los 3 y 6 años. Para el cómputo de la edad se tomará como criterio la edad que tengan los hijos

a 1 de septiembre de cada año.

Con independencia de la ayuda anterior aquellos trabajadores que reúnan la condición de familia numerosa y tengan hijos escolarizados en el sistema de enseñanza obligatoria, recibirán junto con la mensualidad de septiembre de cada año, una ayuda adicional de 100 euros por hijo escolarizado.

Se entenderá por familia numerosa la que se establezca en cada momento por la normativa estatal.

**Art. 33.º *Cuota sindical.***

La empresa descontará de nómina la cuota sindical de los trabajadores que nominalmente así lo soliciten.

**Art. 34.º *Sanciones y despidos.***

La empresa, en el momento en que se inicien los trámites que reglamentariamente procedan, de acuerdo con la legislación vigente, y que estén encaminados a la sanción o despido de un trabajador, vendrá obligada a ponerlos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

**Art. 35.º *Comedor.***

En el supuesto de producirse, durante el transcurso de la jornada laboral normal, cualquier eventualidad que motivase la necesidad de que el trabajador prolongase su jornada de trabajo durante más de una hora, o en el supuesto de trabajadores que presten su jornada laboral en régimen de turno partido, la empresa asumirá los gastos de comida o cena que puedan ser necesarios.

Estos gastos tendrán como límite el establecido en la legislación fiscal y podrán ser asumidos por la empresa directa o indirectamente. En el primer caso será requisito imprescindible aportar la factura correspondiente y elaborar la liquidación de gastos de acuerdo a los procedimientos internos establecidos en la empresa. En el segundo caso, la empresa entregará al trabajador autorización para comer en establecimiento concertado o vale comida equivalente. En ningún caso estas cantidades podrán ser percibidas como retribución ni representarán derecho adquirido alguno.

CAPÍTULO 5.º

CONDICIONES DE TRABAJO Y ADICIONALES

**Art. 36.º *Movilidad funcional.***

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador o trabajadora.

Para ello se llevarán a efecto las reuniones que fuesen necesarias con la representación legal de los trabajadores.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga en el nivel de formación o de experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador o trabajadora de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Para el grupo profesional III o superior, la movilidad funcional quedará condicionada a los conocimientos técnicos que posea el trabajador.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

**Art. 37.º *Trabajos de distinto grupo profesional.***

La empresa, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad,

# CONVENIO

accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición de conformidad a lo que establezca el artículo de ascensos del convenio general de la Industria Química. La retribución, en tanto se desempeña trabajo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador o trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio del grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de un grupo inferior con el mismo trabajador.

En los casos de trabajadores o trabajadoras adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados a su grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

#### Art. 38.º *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional vigente en la empresa se establece en base a grupos profesionales. Se entiende por tal, cada una de las unidades de clasificación que agrupa a un colectivo de trabajadores cuya prestación laboral se caracteriza por tener las mismas o similares exigencias formativas, nivel de experiencia, iniciativa y responsabilidad.

Se entenderá por exigencias formativas tanto la titulación académica como la técnica específica, inicial o de reciclaje, necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Se entiende por experiencia, o nivel de experiencia, el plazo de tiempo necesario para que una persona, en posesión de la formación específica anterior, adquiera la habilidad y práctica necesaria para el desempeño del puesto con un rendimiento suficiente en cuanto a calidad y cantidad del trabajo.

Como iniciativa se entenderá la mayor o menor dependencia a normas concretas o directrices, así como la necesidad de detectar problemas e implantar soluciones, de acuerdo con la naturaleza del puesto de trabajo y su posición jerárquica.

Por responsabilidad se entenderá la resultante de la combinación del grado de autonomía, la influencia sobre los resultados y los efectos sobre la gestión de sus procesos de toma de decisiones. Será determinantes el grado de supervisión a que el trabajador o trabajadora esté sometido, así como el grado de interrelación con otras personas de la empresa, subordinadas o no, así como el nivel de gestión, negociación, pactos y similares que se realicen en el normal desempeño del puesto.

Este modelo de clasificación tiene por objeto la consecución de una estructura profesional adecuada a las necesidades generales de la empresa y del sector, garantizando simultáneamente la igualdad en cuanto a la prestación laboral y justa retribución.

Si las variaciones propias de la evolución tecnológica, el mercado o el factor social lo hiciesen preciso, podrá ser modificada, cuantas veces sea necesario, a través de la negociación colectiva, a fin de garantizar la competitividad de la compañía y su adaptación al entorno social y económico vigente en cada momento. Si por cualquiera de estas causas o similares o por efecto o de la organización del trabajo se creasen nuevos puestos o se modificase sustancialmente el contenido de los puestos existentes en la actualidad, el encuadramiento en el grupo profesional se producirá mediante acuerdo de la comisión paritaria. En ningún caso el salario de convenio asignado a estos puestos podrá ser inferior al que le correspondería de aplicarse el encuadramiento profesional del convenio general de la Industria Química.



### 37.1. GRUPOS PROFESIONALES.

Se establece un sistema basado en seis grupos profesionales de acuerdo con la organización del trabajo existente en la actualidad, cuyo contenido específico y características son las siguientes:

#### GRUPO PROFESIONAL 1:

Se encuentran encuadrados en este grupo todos los trabajadores de nueva incorporación sin experiencia, o cuyo contenido fundamental de su puesto de trabajo esté ejecutado según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente atención o esfuerzo físico. También estarán incluidos en este grupo todos aquellos trabajadores de nuevo ingreso, con independencia de su función y que se encuentren en proceso de conocimiento, habilitación y adaptación a un puesto de trabajo clasificado como mano de obra directa y/o al proceso de la empresa. En ningún caso podrán ser incluidos en este grupo los trabajadores que habiendo desempeñado con corrección sus funciones en otro grupo profesional, sean promovidos a funciones distintas a las que venían realizando.

A título de ejemplo, se encuadran en este grupo todos los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo como mano de obra directa y no polivalentes, estibadores en almacén, ordenanzas y subalternos en general, auxiliares de procesos de producción o trabajos generales de la empresa, etc. Cuando el motivo del encuadramiento en este grupo sea la falta de experiencia, el trabajador no podrá permanecer en este grupo durante más de doce meses.

#### GRUPO PROFESIONAL 1-A:

Se encuentran encuadrados en este grupo profesional, por analogía con el grupo 1, todos aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa en puestos de mano de obra indirecta o de estructura y que carezcan de la experiencia necesaria para el correcto desempeño del puesto o que estén en proceso de adaptación a dicho puesto. Se entenderá por proceso de adaptación al puesto, el conocimiento exacto de la tecnología, del mercado, del producto, de los sistemas de gestión y de cuantos procesos sean propios y específicos de la compañía.

El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de nueve meses, tras los cuales el trabajador deberá ser encuadrado en los grupos 3 o siguientes que le pueda corresponder según su puesto de trabajo.

La formación mínima exigible es Educación Secundaria Obligatoria complementada con módulos profesionales de Grado Superior o Formación Profesional de Segundo Grado.

#### GRUPO PROFESIONAL 2:

Se encuentran encuadrados en este grupo profesional todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de la titulación académica básica, ejecuten trabajos específicos de la mano de obra directa, con un importante componente de supervisión y dependencia directa o indirecta de los grupos siguientes.

De acuerdo con lo especificado en el grupo anterior, integran este grupo aquellos trabajadores que provenientes del grupo profesional anterior, justifiquen una experiencia en esta empresa en la realización de dichas funciones de producción superior a doce meses ininterrumpidos de trabajo efectivo. En el supuesto de que existan interrupciones, el cómputo para alcanzar los dieciocho meses se realizará teniendo en cuenta los días naturales en los que se haya prestado servicio para la empresa. Con independencia del criterio temporal, la persona deberá cumplir con las medidas de seguridad exigidas, deberá tener un rendimiento de actividad normal, ser autónomo en sus funciones y además ser capaz de transmitir conocimientos a una persona en su puesto de trabajo.

Formación: El nivel formativo mínimo exigible es de Educación Secundaria Obligatoria.

#### GRUPO PROFESIONAL 3:

Están encuadrados en este grupo profesional aquellos trabajadores, no de producción, cuyas funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática de los grupos profesionales 4 y 5.



En el supuesto de homogeneidad de tareas, serán responsables directos del control y supervisión de las tareas encomendadas a los integrantes de los grupos profesionales precedentes.

A título de ejemplo se incluyen en este grupo, entre otras las siguientes actividades:

- Operaciones relativas a oficios clásicos realizadas con un alto grado de perfección, polivalencia, seguridad, iniciativa y autonomía, tales como, tareas de mantenimiento eléctrico y mecánico.
- Trabajos de laboratorio físico o químico que impliquen conocimientos de las técnicas de formulación, métodos de ensayo, calibraciones, mediciones, cálculo de mezclas y caudales, así como formación en técnicas básicas de calidad, cuidado de los aparatos necesarios y su homologación, obtención de muestras, realización de cálculos, boletines de análisis sometidos a supervisión, etc.
- Realización de actividades administrativas con algún grado de iniciativa, funciones de cobros y pagos, sin tener firma ni fianza, operaciones de contabilidad dependiendo directamente de un responsable, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, balances, y operaciones análogas.
- Gestión administrativa de pedidos y suministros con la responsabilidad de su tramitación completa, tareas de verificación y control de *stock*, atención telefónica de clientes y proveedores con conocimiento al menos de un idioma extranjero.
- Realización de trabajos sencillos y elementales de programación, así como tareas de supervisión, control y mantenimiento de equipos informáticos.
- Tareas de delineación y actividades de diseño de instalaciones que impliquen cálculos sencillos.

**Formación:** La formación mínima exigible es Educación Secundaria Obligatoria complementada con módulos profesionales de Grado Superior o Formación Profesional de Segundo Grado.

#### GRUPO PROFESIONAL 4:

**Definición:** Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que realicen de forma autónoma funciones cuya ejecución exija habitualmente iniciativa y razonamiento, trabajando bajo la directa supervisión del grupo profesional 5 o superior, y siendo responsable de las ocupaciones que tiene encomendadas, debiendo realizar, en su caso, labores de integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de colaboradores a su cargo, que implican manejo de programas informáticos, experiencia en gestión de equipos técnicos y humanos, dominio a su nivel de responsabilidad de los procesos, técnicas de resolución de problemas y mejora continua, planificación de tareas y formación del personal.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo pueden ser, o no, nombrados según el procedimiento interno de gestión de recursos humanos, apareciendo, o no, en el organigrama de la compañía.

**Ejemplos:** Se incluyen en este grupo, entre otras:

- Tareas propias de supervisión de equipos de trabajo con responsabilidad y mando directo al frente de un equipo de trabajo en aquellas actividades de producción y mantenimiento que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones, logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, velando por la seguridad del personal a su cargo, garantizando la aplicación correcta de los principios básicos de calidad, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso, con dominio de las diferentes técnicas de fabricación y calidad, capacitado para formar, planificar, dirigir y preparar al equipo de trabajo puesto a su cargo, y garantizando la aplicación permanente de los estándares de trabajo en cada puesto.
- Tareas de delineación y actividades de diseño de instalaciones que impliquen cálculos complejos con dominio de programas de diseño, simulación y complementarios.
- Actividades complejas de programación de ordenadores, gestión de redes de datos y mantenimiento de equipos informáticos, así como carga y prueba de nuevo *software*.



- Corresponsalía, administración y teléfono con dominio de varios idiomas extranjeros; elaboración de documentos de estados contables, confección de asientos complejos, cálculos de precios, presupuestos, salarios y costes del personal, así como elaboración de informes, análisis comparativos que incluyen conclusiones fruto del estudio de los resultados obtenidos.

- Realización de determinaciones de laboratorio y análisis físicos y/o químicos complejos, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, la preparación de los reactivos y la realización de cálculos analíticos y extensión de certificados, boletines o similares, elaboración de informes, gamas e instrucciones de trabajo con propuestas de acciones de mejoras en los procesos.

Formación: La formación exigible es Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior completado con experiencia profesional mayor de cinco años y formación específica para el puesto desempeñado.

#### GRUPO PROFESIONAL 5:

Definición: Se encuadran en este grupo todos los trabajadores que realizando cualquiera de las funciones descritas en el grupo anterior, son responsables prioritariamente de la realización de funciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas encomendadas al personal encuadrado en el grupo profesional 4 o inferior, teniendo un alto grado de autonomía, así como la responsabilidad de ordenar directa o indirectamente el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional deberán ser nombrados expresamente como tales por la empresa, según el procedimiento interno de gestión de recursos humanos, apareciendo en el organigrama al nivel de responsable de sección. Reportarán directamente al personal del grupo 6.

Formación: Titulación académica universitaria o en su defecto titulación de Bachillerato, completado con experiencia profesional mínima de cinco años y con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

#### GRUPO PROFESIONAL 6:

Definición: Pertenecen a este grupo todas aquellas personas cuyas funciones consistan en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad y autonomía de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo su mando directo o indirecto.

Integrarán este grupo profesional aquellos trabajadores con puesto al nivel de responsable de departamento, gerente o superior que figure como tal en el organigrama de la compañía y haya sido nombrado por la dirección general de acuerdo con el procedimiento interno de aplicación.

Los trabajadores que integran este grupo tienen responsabilidad en la gestión y en los resultados, iniciativa y plena autonomía.

Formación: La formación específica para cada puesto será la relacionada en el sistema de gestión de recursos humanos de la compañía y utilizada en la realización de la evaluación competencial periódica del trabajador.

#### Art. 39.º Ascensos.

Los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando y/o responsabilidad, recaerán sobre trabajadores de libre designación por la empresa, estableciéndose un plazo máximo de adiestramiento de un año, transcurrido el cual y en el supuesto de que el trabajador haya resultado apto para el puesto de trabajo, se le reconocerá automáticamente la asignación al grupo profesional que le corresponda.

Los trabajadores asignados al grupo profesional 1 y contrato de trabajo eventual pasarán automáticamente al grupo profesional 2 en el caso de que sus contratos fueran prorrogados por tiempo indefinido y tuviesen una antigüedad acumulada igual o mayor a doce meses. Con independencia de lo anterior, cualquier trabajador eventual asignado al grupo profesional 1 deberá ser promovido al grupo profesional 2 de acuerdo con lo establecido en el artículo 39.

Las vacantes que se produzcan en la empresa serán publicadas en el tablón de anuncios o sistema alternativo de comunicación, junto con los requisitos para acceder al puesto vacante. Cualquier empleado o empleada podrá acceder a dicho puesto siempre que cumpla los requisitos establecidos y supere el correspondiente concurso



oposición. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a conocer tanto los criterios para evaluar las pruebas de capacidad de los aspirantes y los méritos que acrediten, así como los resultados de su valoración. Toda esta información tendrá carácter confidencial, debiendo ser tratada como tal por todas las personas que tengan acceso a la misma.

El puesto de trabajo de «Mezclas», no podrá ser desempeñado por ningún trabajador incluido en los grupos profesionales 1 ó 2.

**Art. 40.º Comité de seguridad, salud y medio ambiente.**

El comité de empresa nombrará a los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente que le correspondan según la legislación vigente.

Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 19.3, y 64.1-9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones concordantes.

Cuando su composición sufra alguna modificación, la empresa notificará esta variación a la autoridad laboral en el plazo máximo de un mes.

Los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente tendrán las mismas garantías que el propio comité de empresa.

**Art. 41.º Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará anualmente dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que serán entregados en los siguientes plazos:

EQUIPO DE VERANO (una camisa, tres camisetas, una toalla, y un pantalón o una bata): Primera quincena de mayo.

EQUIPO DE INVIERNO (una sudadera, dos camisetas, una toalla y un pantalón o una bata): Primera quincena de noviembre.

Con independencia de lo anterior, cuando algún trabajador a consecuencia de su trabajo quede con la ropa en desuso se le proveerá de otro equipo.

La empresa y el comité determinarán qué trabajos precisan de mayor número de ropa al año de mutuo acuerdo.

La parte social propondrá a la empresa los cambios de prendas que considere oportunos y cuyo objeto sea mejorar la funcionalidad de las mismas y su adaptación a las condiciones climáticas.

**Art. 42.º Condiciones ambientales.**

La empresa, en colaboración con los comités de empresa y seguridad, salud y medio ambiente, realizará las mejoras de las condiciones ambientales, de acuerdo a la legalidad vigente. Igualmente ambas partes se comprometen a fomentar cuantos hábitos sean necesarios con el objetivo de conseguir una mejora en cuestiones medioambientales acordes con la normativa en vigor en aras a la consecución de un desarrollo sostenible y a la mejora y defensa del medio ambiente, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

El comité de seguridad, salud y medio ambiente elaborará anualmente un plan de propuestas de mejoras o modificaciones tanto en puestos de trabajo como en máquinas e instalaciones para su inclusión en el plan de inversiones de la empresa.

**Art. 43.º Formación profesional.**

Los planes de formación se desarrollarán tanto internamente en la empresa, cuando haya esa posibilidad, como externamente mediante concertación con entidades públicas, asociaciones empresariales, sindicales, Servicios Públicos de Empleo, etc. Especial atención tendrán los cursos de salud laboral como instrumento de concienciación de los trabajadores en esta materia, conociendo de los riesgos y evitación de los accidentes. Las actividades de formación se desarrollarán, sin perjuicio por lo dispuesto por la legislación laboral vigente, en horario que posibiliten la máxima asistencia de los trabajadores, asumiendo la empresa los gastos que se ocasionen con motivo de desplazamientos, comidas, etc., hasta el límite que se presupueste en la aprobación del curso.

A fin de primar la asistencia a los cursos de formación y en el supuesto de que tengan especial interés profesional para la empresa y no puedan ser realizados dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador percibirá un complemento de 10

euros por cada hora de formación no coincidente con las de su jornada, excepto en los casos de trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 5 y 6, salvo que con anterioridad a la modificación del actual sistema de clasificación profesional se viniera percibiendo, o en las horas de formación realizadas por los equipos ESI.

*Art. 44.º Acumulación de horas sindicales.*

Ambas partes acuerdan la acumulación de las horas de crédito sindical, según el artículo 68 E) de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, teniendo como límites tal acumulación la realización de la misma en dos de los miembros del comité de empresa y su comunicación a la misma por períodos trimestrales.

*Art. 45.º Empleo fijo.*

La empresa se obliga a sustituir a aquellos trabajadores que cesen en la misma con motivo de jubilaciones anticipadas, fallecimiento o invalidez absoluta y que tuvieran el carácter de fijos de plantilla, por otros que cubran sus vacantes con los cuales se establecerá una relación laboral de duración indefinida que permita mantener el nivel de empleo fijo existente en la empresa.

La empresa promoverá la creación de empleo fijo y de calidad para la mayor parte de los trabajadores de la misma. Este compromiso comprenderá el uso racional del trabajo temporal, siendo preferente la contratación directa por parte de la empresa frente a la cesión de trabajadores mediante contratos de puesta a disposición. Dichos contratos solo serán utilizados en casos de clara eventualidad como operaciones especiales de recuperación de piezas, selecciones en cliente y similares o en el supuesto de especiales dificultades en el reclutamiento de personal motivada por falta de mano de obra. El período máximo de contratación quedará establecido en dos meses, momento en cual se procederá a la incorporación directa del trabajador en plantilla de la empresa, si persiste la necesidad.

Por creación de empleo fijo y de calidad también se entenderá el uso racional de la contratación eventual, que no será utilizada fuera de los supuestos concretos establecidos en la legislación en vigor.

*Art. 46.º Plan de igualdad.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores mantendrán actualizado el plan de igualdad de oportunidades vigente en la empresa de acuerdo con lo establecido por la legislación en vigor.

Para ello, cuando cualquiera de las partes considere que por circunstancias sobrenvenidas y que afecten a la situación de la empresa o de los trabajadores, es necesaria una revisión, deberá comunicarse a la otra parte indicando las motivaciones y objetivos que se pretenden abordar durante la negociación.

En cualquier caso, el plan de igualdad y sus modificaciones deberán dar respuesta, como mínimo, a los siguientes principios:

- a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo (directas o indirectas).
- b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- d) Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- e) Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- f) Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- g) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

*Art. 47.º Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química en vigor, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ANEXO 1

**Tabla salarial**

<b>retrib a 01/10/2022</b>	<b>Sal convenio</b>	<b>Base calculo</b>	<b>H. Extra A</b>	<b>H.Extra B</b>
	Anual	complementos	€/hora	€/hora
Grupo Profesional 1	17.426,53	719,83	15,81	17,33
Grupo Profesional 1-A	18.059,12	719,83	15,81	17,33
Grupo Profesional 2	18.746,28	719,83	16,51	18,14
Grupo Profesional 3	20.323,45	719,83	18,54	20,43
Grupo Profesional 4	22.458,61	719,83	0,00	0,00
Grupo Profesional 5	29.678,50	719,83	0,00	0,00
Grupo Profesional 6	38.784,81	719,83	0,00	0,00

ANEXO 2

**Tabla de cálculo del plus de productividad mensual**

**TABLA PRIMAS PRODUCTIVIDAD**

<b>UTPH'S / MES</b>	<b>€ / MES</b>
< 28,5	4,20
28,6 / 30,4	10,5
30,5 / 32,4	14,7
32,5 / 33,4	18,9
33,5 / 35,5	23,1
> 35,5	27,3