



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excmá. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 204, fecha: viernes, 24 de Octubre de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA L.N.P.L.R. DE GUADALAJARA,S.L.
VIGENCIA DE 11/07/2025 A 31/12/2027

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (código de convenio 19100221012018), para el periodo comprendido desde el 11 julio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, que tuvo entrada el 22 de agosto y subsanado el 14 de octubre de 2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 15 DE OCTUBRE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA
BLAS ESTEBAN

CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

ÍNDICE CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

CAPÍTULO I.

Art. 1 DETERMINACIONES DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Art. 2 ÁMBITO TERRITORIAL.

Art. 3 ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

Art. 5 FACULTAD DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Art. 6 COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

CAPÍTULO II. CONTRATACIONES

Art. 7 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Art. 8 PERIODO DE PRUEBA.

Art. 9 BAJA VOLUNTARIA PREAVISO.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 11 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Art. 12 PROMOCIONES.

Art. 13 DESCONEXION DIGITAL.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Art.14 ESTRUCTURA SALARIAL.

Art.15 INCREMENTOS SALARIALES.

Art.16 DEL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS ADD PERSONAM Y COMPLEMENTO
ACTIVIDAD.

Art.17 COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.).

Art.18 COMPLEMENTOS SALARIALES.



Art.19 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 20 JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Art. 21 PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 22 EMBARAZO Y LACTANCIA.

Art. 23 PERMISO DE PATERNIDAD.

Art. 24 CALENDARIO LABORAL.

Art. 25 VACACIONES.

Art. 26 EXCEDENCIAS.

Art. 27 TELETRABAJO.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 28 AYUDA POR DISCAPACITADOS PSÍQUICOS O FÍSICOS.

Art. 29 OBSEQUIO NAVIDAD.

Art. 30 GINECÓLOGO Y URÓLOGO

Art. 31 FISIOTERAPEUTA.

Art. 32 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS

Art. 33 OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

Art. 34 OBSEQUIO REYES.

Art. 35 FORMACIÓN.

Art. 36 PREMIO DE JUBILACIÓN. (G.A.S.)

Art. 37 TIQUE COMEDOR

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Art. 38 PRINCIPIOS GENERALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Art. 39 OBLIGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Art. 40 VIGILANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD.

CAPÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO



Art. 41 RÉGIMEN DISCIPLARIO.

Art. 42 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Art. 43 SANCIONES.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Art. 44 ACCION SINDICAL.

Art. 45 ASPECTOS SOBRE LA RELACIÓN SINDICAL.

Art. 46 IGUALDAD.

Art. 47 MEDIDAS A GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Art. 48. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

ANEXOS.

Anexo I.- Garantía de asistencia

Anexo II.- Tablas Salariales

Anexo III.- Tablas de Nivel

CAPÍTULO X. DISPOSICIÓN FINAL

VINCULACION A LA TOTALIDAD.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 DETERMINACIONES DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el Art. 87.1 en relación con el Art. 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

DE UNA PARTE: Los/as representantes legales de la Empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

DE OTRA PARTE: Los Miembros electos del Comité de Empresa de la Empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. legalmente constituido.

Art. 2 ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a la empresa "L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L." con CIF B-19252691 que en la actualidad cuenta con un centro de trabajo sito en Calle Hernán Cortés S/N de Marchamalo (Guadalajara).

Art. 3 ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL



El presente Convenio resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras actuales de la empresa "L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.", así como los/as que puedan ser contratados/as durante la vigencia del Convenio, exceptuando el Personal Excluido del Convenio.

Se considera Personal Excluido DEL PRESENTE Convenio a (i) los supuestos regulados en el apartado 3 del Art. 1º del E.T., (ii) los directores, (iii) los subdirectores, los cuales verán regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo y pactos individuales que puedan suscribirse individualmente.

Art. 4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y mantendrá su vigencia inicial ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2027.

No obstante, lo anterior, determinados aspectos salariales se retrotraerán hasta el 1 de enero de 2025, en los términos previstos en el Anexo II (Tablas Salariales).

Para la denuncia del presente convenio no será precisa formalidad expresa alguna, entendiéndose denunciado entre las partes a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre de 2027.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya que sustituir dentro del último mes de vigencia de este convenio en diciembre de 2027.

Durante tales negociaciones se mantendrá la aplicación ultra activa del contenido del presente convenio hasta que no se alcance un acuerdo para su renovación.

Art. 5 FACULTAD DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Los conceptos salariales previstos en las tablas salariales anexas al presente Convenio (salario base, complemento actividad y complemento ad personam) no serán absorbibles ni compensables.

Art. 6 COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.

1. Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del hecho de que la negociación colectiva debe ser una herramienta viva y continuada de adaptación de las relaciones laborales a la situación del entorno, tanto empresarial como de mercado.

2. La presente Comisión Paritaria se establece como un órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria estará formada por un máximo ocho (8) miembros, con voz y voto, cuatro (4) miembros en representación de los representantes de las personas trabajadoras y cuatro (4) miembros en representación de la Compañía



Igualmente, se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores/as que estimen convenientes según las materias a tratar, con voz pero sin voto, siempre y cuando, los referidos asesores, sean terceros ajenos a la Compañía. En caso de que una de las partes vaya a acudir a una reunión de la Comisión asistida por asesores, lo pondrá en conocimiento de la otra parte con la antelación suficiente para que aquella pueda también contar con sus respectivos asesores en la reunión.

6. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

7. Las atribuciones de dicha Comisión serán:

- a. Interpretación del Convenio Colectivo en su más amplio sentido.
- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Mediación y conciliación, en caso de conflicto colectivo. A instancia de la representación de las personas trabajadoras o de la Compañía podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a los efectos de interpretar lo acordado y ofrecer su mediación.
- d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la interpretación de la norma acordada.
- e. Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales causas ante las jurisdicciones correspondientes. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

8. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de cinco días naturales de antelación, con la finalidad de resolver la controversia citada.

9. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince (15) días, prorrogable a treinta (30) por acuerdo entre las partes, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

10. En caso de que, sometida la eventual controversia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no haya sido alcanzado un acuerdo dentro del plazo reseñado en el apartado anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se



hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Se reunirá la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año 2026 para el análisis del funcionamiento de la jornada de verano y del sistema de teletrabajo.

CAPÍTULO 2. CONTRATACIONES

Art.7 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

1.- Contratos formativos.

- A. Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución para la persona trabajadora con contrato en prácticas será del 90 por 100 del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- B. Contrato Formativo para la alternancia. La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de 24 meses. La retribución para la persona trabajadora con contratos formativos para la alternancia será: 75 y 85 por 100, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras acogidas a contratos de prácticas o formación se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

2.- Contratos de duración determinada.

La persona trabajadora y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 6 meses.

3.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a



la jornada de trabajo de una persona trabajadora tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El número de horas complementarias, que podrá realizar una persona trabajadora, podrá ampliarse, hasta un 40% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado/a.

4.- Contrato para trabajos fijos discontinuos.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente convenio en lo no previsto por esta disposición.

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado al personal afectado con una antelación de diez días laborables. Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de personas trabajadoras en orden de llamamiento.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigido al último domicilio que haya señalado a estos fines la persona trabajadora.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Solo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de tres días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si alguna persona trabajadora no fuese llamada y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir ésta, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como también se les deberá notificar los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan éstas.

Art. 8 PERIODO DE PRUEBA.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.



En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

La persona empresaria y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Compañía, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Compañía.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 9 BAJA VOLUNTARIA PREAVISO.

La persona trabajadora a que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito duplicado y firmado, con copia a su superior jerárquico, con una antelación mínima de 15 días.

Las personas trabajadoras que ocupen posiciones N-1 y N-2 respecto al Director/a de fábrica, y que tengan personal a cargo, tendrán que preavisar con dos meses de antelación.

CAPITULO III. ORGANIZACION DE TRABAJO

Art. 10 ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de las personas trabajadoras, con la obligación por parte de éstas de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita



alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de trabajo, comprendidas en el Art.41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (texto refundido del Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, durante el periodo señalado en el citado artículo.

Art. 11 SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

El personal al servicio de la empresa quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.

Comprende las siguientes categorías:

a. Técnicos de grado superior:

Las personas trabajadoras que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en las mismas funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b. Técnicos de grado medio:

Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c. Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores:

Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellas personas trabajadoras que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

2. Grupo administrativo y comercial.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales. El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividad auxiliar o comercial. Por



personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Comprende las siguientes categorías:

1. Personal administrativo:

- a. Jefes de área o sección: Son empleados/as que, provistos/as o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente, tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.
- b. Oficiales de primera: Son los empleados/as que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior/a, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados/as a sus órdenes.
- c. Oficiales de segunda: Son las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.
- d. Auxiliares: Son aquellos empleados/as que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares. Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

3. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores/as o supervisores/as de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores/as de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados/as de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

4. Grupo de producción y tareas auxiliares.

Están incluidos en este grupo todas las personas trabajadoras no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las Industrias lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Las categorías del personal del grupo serán:



- a. Especialista u oficial de primera: Son aquellas las personas trabajadoras que, con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.
- b. Especialistas u oficiales de segunda: Se consideran como tales a aquellas personas trabajadoras que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas o los que, teniendo conocimientos de un oficio auxiliar, realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.
- c. Especialistas u oficial de tercera: Son las personas trabajadoras que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo. Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.
- d. Peones: Constituyen esta categoría las personas trabajadoras que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.
- e. Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma.

5. En la vigencia de este convenio, una vez firmado el mismo, se comenzará a realizar una descripción de puestos de trabajo de forma conjunta entre la parte social y la parte empresarial, mediante una comisión formada por un miembro de cada sección sindical del órgano colegiado del Comité de Empresa y el mismo número de miembros por parte de la Representación Empresarial.

Art. 12 PROMOCIONES.

1.- Personal de libre designación: Serán de libre designación por la Empresa las categorías que no estén comprendidas entre los niveles 1 y 13 de la clasificación profesional expuesta en el Anexo de niveles del presente convenio, así como el personal que dependa directamente de un único superior jerárquico.

Los accesos del personal que no sean de libre designación de la Empresa, se realizarán por medio de evaluación entre los/as integrantes del personal de la Empresa que opten al puesto vacante. Dicha evaluación se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- De 0 a 4 puntos por Formación académica, o conocimientos similares reconocidos por la Empresa.



- De 0 a 3 puntos por la evaluación cuantificada por el Responsable de Departamento.
- De 0 a 4 puntos por méritos personales, cursos 0,25 y grupos de análisis 0,50.
- 1 punto al candidato del género sub-representado en el departamento de destino.

Para la realización de estas promociones, se creará un Tribunal calificador compuesto por cuatro miembros, dos miembros designados por el Comité de Empresa, y otros dos designados por la Dirección, de los cuales uno de ellos será la persona Responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y el otro la persona Responsable del Departamento correspondiente.

En caso de igualdad en la puntuación, el desempate se realizará a según la mayor antigüedad de los candidatos.

Para una vacante o puesto de nueva creación en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité y hará público en el tablón de anuncios la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona con una antigüedad mínima de un año de la plantilla, formulando la oportuna solicitud en el plazo que se señale.

El Tribunal calificador deberá, establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de terminación del plazo de solicitud establecido.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos, la Empresa podrá cubrir dichas vacantes por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que podrá optar personal ajeno a la Empresa.

ACCESO A LA CATEGORÍA:

Para la realización efectiva del cambio de categoría, se establecen los siguientes periodos de prueba:

- SEIS MESES para puestos de libre designación
- TRES MESES para puestos de personal cualificado.
- QUINCE DÍAS para puestos de personal no cualificado.

Se considera personal cualificado, aquellas personas que para el desarrollo de su puesto de trabajo necesiten la titulación mínima de grado medio de formación profesional (o titulación análoga)

Estos plazos empezarán a contar a partir del desempeño del puesto por sí solo.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará formalmente el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo, los informes emitidos por su superior jerárquico no fuesen positivos, la persona trabajadora retornará a sus funciones, categoría y salario de origen.



Si transcurrido dicho periodo, los informes emitidos por su superior jerárquico fuesen positivos, se entenderá que es apto/a y consolidará sus nuevas funciones, categoría y salario.

Art. 13 DESCONEXIÓN DIGITAL.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral

Para garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, conforme al Art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, la empresa ha adoptado una POLITICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Art. 14 ESTRUCTURA SALARIAL.

1. El Salario Fijo se dividirá en los siguientes conceptos: Salario Base, y Complemento Años de Servicio (C.A.S). En algunos supuestos pueden además: Complemento Ad Personam y Complemento actividad.
2. La estructura salarial básica del personal obrero se compone de Salario base, complemento actividad y Complemento Años de Servicio.
3. La estructura salarial básica del personal técnico y administrativo se compone de salario base y Complemento Años de Servicio.

Art. 15 INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales pactados en este convenio son los siguientes:

Año 2025: Se incrementará en un lineal de 1.500 € brutos anuales por categoría y/o nivel retributivo en el concepto de salario base. Además, el salario se incrementará conforme al IPC real con un mínimo del 2,5% y un tope del 4%.

Año 2026: Se incrementará en un lineal de 600 € brutos anuales por categoría y/o nivel retributivo en el concepto de salario base. Además, el salario se incrementará conforme al IPC real con un mínimo del 2% y un tope del 4%.

Año 2027: Se incrementará en un lineal de 500 € brutos anuales por categoría y/o nivel retributivo en el concepto de salario base. Además, el salario se incrementará conforme al IPC real con un mínimo del 2% y un tope del 4%.



En el caso de que la suma del IPC real de los tres años esté por encima del 12%, la empresa garantizará la actualización de las tablas salariales hasta el 12% en el año 2028.

El resto de los conceptos económicos que no tengan un importe fijado en el presente Convenio se actualizarán conforme a la regla de los incrementos de IPC de los años 2025, 2026 y 2027 respectivamente.

Los siguientes conceptos variables, para los años de vigencia del Convenio, quedan fijados en los siguientes importes:

Los importes económicos tendrán efectos retroactivos desde el 01 de enero de cada año.

Art. 16 DEL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS AD PERSONAM Y COMPLEMENTO ACTIVIDAD

Será de aplicación el Salario Base, complemento ad personam y complemento actividad, contenido en las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio.

Se respetarán como condición más beneficiosa "ad personam" los importes superiores que pudiesen venir percibiéndose, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio.

Art. 17 COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO (C.A.S.)

Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios, a razón de las cantidades expresadas en anexo II (variables) en jornada completa y la parte proporcional en las jornadas reducidas y parciales por cada cuatrienio trabajado ininterrumpidamente, sin distinción de categorías.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1º de enero del año en que se cumplan los años de servicio.

Se respetarán como condición más beneficiosa los importes superiores que pudieran venir percibiéndose en concepto de C.A.S. y pasarán a incluirse dentro del Complemento "ad personam".

Se aplicarán los incrementos correspondientes según el artículo 15 del presente convenio.

Art. 18 COMPLEMENTOS SALARIALES

1.-Complemento de domingo o festivo:

El personal que realice jornada en domingo o festivos percibirá una prima conforme a las tablas del Anexo II.

Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo en día festivo o domingo,



la persona trabajadora percibirá una prima de medio festivo, a partir de 4 horas de trabajo en día festivo o domingo se devengará el importe de la prima completa.

Los domingos o festivos trabajados se descansarán en la semana siguiente, si no se han descansado en la propia semana, salvo pacto individual en contrario.

Cuando la jornada laboral comience en la noche del festivo o domingo, seguido de festivo o domingo, se devengará el complemento de festivos o domingos en cada día natural, según el tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los días naturales que conformen la jornada de trabajo y según lo dispuesto en el artículo 18.1 párrafo segundo del vigente convenio.

Este régimen no se aplicará cuando domingo y festivo coincidan en el mismo día natural, supuesto en el que sólo se devengará el plus o medio plus, según corresponda.

2. Complemento de Nocturnidad:

El personal que trabaje entre las 22:50h y las 06:50h, percibirá un complemento de trabajo nocturno por cada una de las horas trabajadas en dicho tramo horario. Los importes de dicho plus están desglosados en el anexo II.

3.-Plus Promedio Vacaciones:

Durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una cuantía equivalente al promedio de los complementos salariales de Nocturnidad, de Sábado, de domingo o festivo, regulados en el presente artículo y percibido en el año natural dividido por 11. La cuantía que proceda abonar para este concepto se abonará en una sola paga a año vencido, en la nómina de agosto.

4.-Complemento sábado

Lo recibirá el personal que realice su jornada en sábado. Si la jornada realizada en sábado no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo en sábado, el personal percibirá una prima de medio sábado, a partir de 4 horas de trabajo en sábado se devengará el importe de la prima completa.

El importe de dicho plus viene establecido en el Anexo II del presente Convenio colectivo.

5.- Plus de Brigadas

El personal que pertenezca a estas brigadas percibirá 15 € brutos mensuales para el año 2025, no percibiendo ningún otro concepto salarial por este motivo.

Se aplicarán los incrementos correspondientes según el artículo 15 del presente convenio para 2026 y 2027.

6.- Plus Descarga Amoniac



Las personas trabajadoras de Servicios Generales que realicen descargas de Amoniaco percibirán este plus por actuación realizada. El importe del mismo está especificado en el anexo II del presente convenio.

Art. 19 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán tres pagas extraordinarias anuales por importe equivalente a una mensualidad de Salario Base, Complemento de Actividad, Complemento Ad Personam y C.A.S. cada una de ellas.

Con carácter general las tres gratificaciones extraordinarias estarán prorrateadas en las 12 mensualidades del año, y se incluirán dentro de los conceptos de la nómina.

En el caso del colectivo proveniente de Nestlé cada persona trabajadora individualmente podrá optar por percibir las tres pagas extraordinarias en los meses de Junio, Abril y Noviembre o por adherirse al sistema de prorrateo en 12 pagas iguales. Para adherirse a esta posibilidad es necesario comunicarlo al departamento de RRHH antes del mes de enero del año del efecto. El periodo de devengo de las tres pagas extras es de enero a diciembre del año en curso.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

ART. 20 JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será de 1770 horas.
2. Para todo el personal con jornada completa efectiva y que preste sus servicios en turno partido su jornada semanal terminará a las 15:00 horas del viernes, adecuando su horario para realizar las horas correspondientes a la jornada pactada de 40 horas semanales de promedio. Este horario no debe impedir el correcto funcionamiento de los diferentes departamentos afectados. Habrá departamentos y/o posiciones que no podrán tener este horario por la importancia estratégica y su especial organización. A modo ejemplificativo y no de numerus clausus, afectará dicha imposibilidad a los departamentos relacionados con la planificación logística o de producción. Todo el personal que no pueda realizar lo previsto en el párrafo anterior y siempre que en cada uno de los cuatrimestres supere en 8 horas la jornada máxima, tendrán derecho a un día de descanso por exceso de jornada por cuatrimestre. Para el cálculo del exceso de jornada se tendrá en cuenta cuando la jornada exceda más de 45 minutos al día.
3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para bocadillo que se computará como tiempo de trabajo efectivo.
4. La jornada se computa anualmente, los turnos establecidos toman como referencia 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pero nunca como una norma estricta, ya que esto no sería posible en una planta que trabaja siete días a la semana.
5. Los horarios de los turnos de trabajo serán publicados en cada uno de los departamentos de la planta.
6. La compañía no podrá aplicar la distribución irregular de la jornada de trabajo



sin previo acuerdo con el comité de empresa.

7. Para todas las personas trabajadoras afectadas por el sistema alterno de T y D, la empresa publicará el cuadrante con cuatro semanas de antelación (D=descanso, T=trabaja) siendo la alternancia cada semana.
8. La publicación de los cuadrantes de T y D y de todos los turnos semanales y de fin de semana será los martes antes de las 12:00h.
9. Jornada de Verano para personal de oficinas

El horario de verano se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos). El horario de la jornada de verano será continuado de 07:00 a 15:00 horas todos los días de la semana. La entrada será pactada con su responsable pudiendo ser hasta las 08:00 horas y la salida una vez realizada la jornada correspondiente.

Habrà departamentos que no puedan realizarlo (1), otros con retén (2) y otros sin limitaciones (3). Los departamentos son:

Departamentos	Horario verano
Contabilidad	3
Control gestión	3
Aprovisionamiento	1
Secretaría Dirección	3
Informática	1
RRHH	2
PRL	2
Ordenanceur	1
Medio Ambiente	1
Calidad	1
Industrialización	3
Oficina Técnica	1
Transporte	1
Estructura CD	2
Postventa	2

Se entiende por retén: la persona trabajadora designada para permanecer físicamente en el departamento durante el horario de verano, asegurando la continuidad de las operaciones y atendiendo cualquier eventualidad que pueda surgir en ausencia de sus compañeros. En este caso, dicha persona trabajadora realizará el horario partido, pudiendo tener los viernes su hora de salida a las 15:00, conforme al segundo párrafo de este artículo.



Esta designación será equitativa entre todas las personas trabajadoras que conformen el Departamento.

La realización del horario de verano será voluntaria para la persona trabajadora.

BOLSA DE HORAS DE ADMINISTRACIÓN

Sólo podrá generar bolsa de horas la persona trabajadora con una autorización previa y por escrito de su responsable. Excepto personal PO 12%.

ART. 21 PERMISOS Y LICENCIAS

Permisos Retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

- a. Por contraer matrimonio: quince días naturales. Este permiso se podrá disfrutar desde el día anterior, desde el mismo día o partir del día siguiente al hecho causante.
- b. Por nacimiento de hijos siempre y cuando no se reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación de nacimiento y cuidado del menor: tres días naturales. siendo, al menos, uno de ellos laborable.
- c. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: hasta cinco días laborables.

Para el disfrute de los tres primeros días laborables del permiso, será suficiente la presentación de un documento acreditativo que justifique la concurrencia de alguno de los hechos causantes mencionados. El disfrute de los dos días laborables adicionales estará condicionado a la presentación de un documento acreditativo que justifique la duración del hecho causante, debiendo dicho documento tener fecha coincidente con el último día de disfrute del permiso retribuido.

En el caso de hospitalización el permiso se podrá disfrutar en dos periodos, el primero de 3 días y un segundo de 2 días comunicando previamente a la empresa las fechas de estos dos días de disfrute, y siempre y cuando se mantenga la hospitalización.

Para, accidente o enfermedad grave con hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir.



En el caso de hospitalización por enfermedad grave o por el reposo domiciliario precisado por una intervención quirúrgica sin hospitalización, el permiso podrá disfrutarse mientras el familiar se mantenga ingresado o precise reposo domiciliario acreditado por el facultativo/a correspondiente.

d. Por el fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. Si precisa desplazamiento y es superior a 90 km desde el centro de trabajo, la licencia se ampliará a cinco días naturales. Para fallecimiento, en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir.

Si el fallecimiento fuese de hijo/a o cónyuge dicho permiso será de 4 días naturales. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 90 km, desde el centro de trabajo, el permiso será de cinco días naturales.

Se entiende como personas a su cargo, aquella persona quien, por sentencia firme de los órganos jurisdiccionales competentes, sea tutelada por la persona trabajadora.

e. Por traslado de domicilio habitual: un día.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. La persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

g. Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora de la cita y salida.

h. Todo el personal, en caso de matrimonio, bautizo y comunión de padre/madre, hijo/a, o hermano/a, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 1 día.

i. La Compañía asumirá la hora de menos que se realiza en el cambio de horario entre invierno y verano y en cuanto a la hora de más trabajada en el cambio horario de verano a invierno, será abonada como hora extra o a compensar a voluntad de la persona trabajadora.

j. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la



posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

k. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, acreditación del motivo de ausencia

Todos los permisos retribuidos se conceden para parejas de hecho que así lo acrediten mediante certificado de la inscripción en el registro legalmente competente.

Además de los permisos reseñados en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de más de seis meses tendrán derecho a disfrutar de tres días por asuntos propios. Y aquellos con más de dos meses de antigüedad y menos de seis, podrán disfrutar de un día al año natural por asuntos propios.

El disfrute de estos días no requerirá de justificación alguna y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La persona trabajadora se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

Su disfrute no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento de la empresa, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por la persona trabajadora.

No podrán acumularse a las vacaciones ni a días festivos del calendario laboral ni hacerlos coincidir con fiestas locales que sean festivos en el calendario laboral de la empresa.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, todas las licencias recogidas en el presente artículo, salvo los días de asuntos propios y matrimonio, iniciarán su disfrute en el primer día laborable posterior al hecho causante. Se entiende día laborable cualquier día de la semana que la persona trabajadora esté citada a trabajar por cuadrante.



Permisos no retribuidos

1. Por concurrencia a examen oficial el tiempo indispensable para la realización de este, quedando el personal obligado a justificar su asistencia a las pruebas.
2. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

ART. 22 EMBARAZO Y LACTANCIA

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Compañía de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.
2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato por riesgo por embarazo según lo dispuesto en los artículos 45.1.e) y 48.7 del Estatuto de los trabajadores.
3. En todo caso se aplicará el protocolo de embarazo vigente en la compañía.
4. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de 16 días consecutivos naturales inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la persona trabajadora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de



lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ART. 23 PERMISO DE PATERNIDAD

1. El permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, tendrá la duración que legalmente se establezca en cada momento.

ART. 24 CALENDARIO LABORAL

Teniendo en cuenta la jornada anual pactada en el presente convenio, antes de que finalice el año natural en curso, la dirección de la compañía y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán a fin de llegar a un acuerdo para fijar el disfrute de los días de ajuste de la jornada del año siguiente.

Preferiblemente se acordará el ajuste de jornada anual, en caso de existir, en los días 24 y 31 de diciembre. Si únicamente hubiera un día de ajuste en el año, éste se pactará por ambas partes. Esto se realizará con carácter general excepto en el Centro de Distribución y los departamentos y turnos que se pacten calendarios diferentes dependiendo de la actividad desarrollada.

En dichos días, en caso de ser trabajados, cada hora trabajada se compensará a razón del importe de una hora extra pagada, más una hora descansada. Dicha retribución se pagará en un concepto especial denominado plus hora ajuste se organizarán con personas voluntarias, garantizándose el 50% de la plantilla necesaria.

El resto de días de ajuste, en caso de que los hubiera, se unirán al periodo de vacaciones.

Se considerarán días festivos aquellos publicados en el DOCM y los festivos locales de Guadalajara. Para trabajo en festivos, la empresa se nutrirá de personas trabajadoras voluntarias cuyo trabajo se compensará, cada hora trabajada, a razón del importe de una hora extra pagada, más una hora descansada. Dicha retribución se pagará en un concepto especial denominado plus horas festivas.

Si no hubiera personal suficiente para cubrir las necesidades productivas de la empresa para dichos festivos, esta podrá disponer de la plantilla necesaria, hasta un porcentaje de un 50% de la operativa. Cada persona trabajadora podrá ser requerida, en su caso, hasta un máximo de 4 llamamientos obligatorios. Este llamamiento se llevará a cabo de manera equitativa en cada sección.

Se respetarán en todo caso el acuerdo contenido en oficio de inspección de trabajo de 25 de febrero de 2019 en relación al servicio técnico de Guada 1, así como la operativa establecida actualmente para servicios generales.

ART. 25 VACACIONES



1. Los días de vacaciones para el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, serán de 23 días laborables.

2. El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir de 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. En dicho periodo vacacional, la Compañía regula el disfrute de determinados días de vacaciones en el periodo estival, de conformidad con las siguientes reglas:

Se define el periodo estival como el periodo de tiempo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos.

En dicho periodo estival, las personas trabajadoras de la Compañía podrán disfrutar de al menos 15 días hábiles seguidos de vacaciones. Los días sobrantes de vacaciones se podrán disfrutar en el resto de los meses. Todo ello de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

La incorporación después de vacaciones no se realizará en el turno de trabajo del domingo noche.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal: enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Todas las personas trabajadoras, desde que cumplan cincuenta años de edad, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones, a dos días desde el año que cumplan cincuenta y tres, a tres días desde el año que cumplan cincuenta y seis y a cuatro días el año que cumplan cincuenta y nueve, y cinco días cuando cumplan sesenta años de edad.

ART. 26 EXCEDENCIAS.

1. Durante el periodo de excedencia, subsistirá el deber de confidencialidad establecido en el contrato de trabajo con la persona trabajadora, así como los deberes éticos y de buena fe que rigen en toda relación contractual, lo cual hace incompatible el ejercicio de la excedencia con la prestación de servicios para un competidor o realizar cualquier actividad (incluso por cuenta propia) que suponga una competencia con la Compañía.

2. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Compañía con una antelación de un mes en caso de ser Responsable de Departamento o de Área funcional con personas a cargo o estar en la Secretaría de Dirección, y 15 días para el resto de personal, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto la excedencia. No obstante, la Compañía podrá requerir un plazo menor en supuestos de excedencia forzosa en los que existan razones objetivas que imposibiliten a la persona trabajadora cumplir con este preaviso.

La persona trabajadora deberá solicitar a la Compañía el reingreso con al menos un



mes de antelación a la finalización del período de excedencia. En caso de no solicitar la reincorporación en el referido plazo, la persona trabajadora perderá su derecho a ser reincorporado.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

A estos efectos, las partes acuerdan que se entenderá vacante de igual o similar categoría cuando el puesto que desempeñaba la persona trabajadora al momento de solicitar la excedencia y el puesto vacante al momento de solicitar el reingreso pertenezca al mismo grupo profesional y cuando el contenido de ambos puestos, así como la formación y habilidades requeridas para su desempeño sean iguales o similares.

Art. 27 TELETRABAJO

1. **Ámbito de aplicación.** La modalidad de teletrabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Podrá ser implantado en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios, de acuerdo con el apartado 3 del presente artículo.

Se podrá desempeñar la modalidad de teletrabajo, a través de la fórmula que se indican a continuación:

Se podrá teletrabajar un máximo de 1 día a la semana en aquellos departamentos que se lo permita su organización de trabajo a demanda de la persona trabajadora de mutuo acuerdo con su responsable directo e informando a RR.HH.

2. **Condiciones laborales.** El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni el centro de trabajo ni área en el que esté adscrita la persona.

3. Los Departamentos donde se puede teletrabajar son:

Departamentos
Contabilidad
Control gestión
Aprovisionamiento
RRHH
Ordenanceur
Oficina Técnica



Transporte
Postventa
Estructura CD

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 28 AYUDA POR DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS

La empresa abonará la cantidad establecida en el anexo II a la persona trabajadora con descendientes o familiares discapacitados, en al menos un 33%, menores de edad o que estén a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación de discapacidad haya sido reconocida por el organismo administrativo competente. Para el año 2025 se acuerda un importe de 250€ brutos mensuales. Se aplicarán los incrementos conforme en el Art. 15 del presente convenio.

Art. 29 OBSEQUIO NAVIDAD.

La empresa entregará a su personal, que se encuentre en situación de alta en la fecha de la entrega, un obsequio en estas fechas denominado de Navidad, consistente en un queso de 1 kg Flor de Esgueva y una caja de bombones Nestlé Caja Roja de 800 gramos.

Art. 30 GINECÓLOGO Y URÓLOGO

Las trabajadoras tendrán derecho a una revisión ginecológica anual, subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a una determinación del antígeno específico prostático (PSA TOTAL), subvencionada por la empresa y en coordinación con el servicio médico de la misma.

Art. 31 FISIOTERAPEUTA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia a fisioterapeuta, designado por la empresa, subvencionada por la misma y siempre bajo la prescripción del servicio médico de la empresa.

Art. 32 ACTIVIDADES, DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS.

La empresa subvencionará actividades culturales, deportivas y recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de la asociación Grupo de Empresa, los importes correspondientes con un máximo de un importe anual. El importe máximo anual se calculará multiplicando el número medio de efectivos anuales a tiempo completo por el importe establecido en el anexo II (80€ para el año 2025). Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art. 15 del presente Convenio.

El abono de dicho importe se realizará, por parte de la empresa, en el primer cuatrimestre del año, una vez que la misma, haya recibido las cuentas de la



asociación del año anterior.

ART. 33 OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

1. Complementos Salariales en situación de IT.

a) Enfermedad Común o Accidente no Laboral

Siempre y cuando los índices de absentismo anual global de la fábrica del año en curso/ sean inferiores a 3,75%, cuando la persona trabajadora se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, mientras permanezca de alta en la empresa y por un periodo máximo de 12 meses, la Empresa complementará la prestación por incapacidad temporal que perciba la persona trabajadora de la Seguridad Social hasta el porcentaje del Salario Base, Complemento Ad Personam, Complemento Actividad y C.A.S. que consta en las tablas que se incluyen a continuación.

En el cómputo de los índices de absentismo anual global de la fábrica no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia y accidente de trabajo ni las horas sindicales, ni vacaciones, ni días generados por absentismo individual y se continuarán manteniendo el resto de los conceptos: enfermedad común, licencias y resto de las ausencias remuneradas o no.

Todo ello en función de la siguiente tabla:

Primera ausencia en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
Del 1er al 3er día	98%
Del 4° al 20 día	98%
Del 21 al 365 día	100%

Menos de 3 días de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
Del 1er al 3er día	65%
Del 4° al 20 día	90%
Del 21 al 365 día	100%

3 días o más de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo	Porcentaje
---------	------------



Del 1er al 3er día	45%
Del 4º al 20 día	85%
Del 21 al 365 día	100%

Se entiende por ausencia: la baja médica (accidente no laboral y enfermedad común) y ausencias sin justificar.

b) Absentismo individual

Días de descanso por ausencia de absentismo:

Toda persona trabajadora podrá generar un día por cuatrimestre natural por ausencia de absentismo. El cálculo del mismo se hará de la siguiente forma:

- Ese día se genera siempre que la persona trabajadora esté de alta en la empresa el cuatrimestre completo.
- Sólo se tendrá en cuenta para no generar este derecho:
 - Las ausencias por enfermedad común
 - Las ausencias injustificadas

c) Enfermedad Profesional o Accidente Laboral

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la Compañía complementará la prestación por incapacidad temporal que perciba la persona trabajadora de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento Ad Personam, Complemento Actividad y C.A.S., desde el primer día.

2. Seguro de accidentes

La empresa afectada por este convenio concertará un seguro colectivo tanto por enfermedad común como por accidentes para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de su personal trabajador.

La cobertura de dicho seguro será, con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P, la siguiente:

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 35.000 €.
- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 25.000 €.
- Gastos de sepelio: 4.000 €.
- El seguro se declara expresamente no absorbible ni compensable de cualquier otro de igual naturaleza que pueda tener pactado la persona trabajadora afectada.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de este Convenio.



En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a quien la persona trabajadora haya designado como beneficiario/s en su póliza, o en su defecto a sus legales herederos.

Art 34 OBSEQUIO REYES.

Con motivo de la festividad de Reyes, la empresa obsequiará a las personas trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre uno y doce años en alta en la Compañía a 1 de diciembre del correspondiente año, la cantidad establecida en el anexo II. Este importe será abonado en la nómina del mes de diciembre. En el supuesto que ambos progenitores trabajasen en la empresa, sólo se abonará a uno ellos.

Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 15 del presente Convenio.

ART. 35 FORMACIÓN.

La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todas las personas trabajadoras, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de su personal. Dentro de esta formación se establecerá formación de carácter obligatorio y formación de carácter voluntario.

Se entenderá por formación obligatoria aquella formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo, esa formación se ofrecerá dentro de las horas de trabajo.

A todas aquellas personas trabajadoras a quienes se cambie el turno nocturno con el fin de realizar una formación de la Compañía, se les abonarán los pluses variables que hubiesen devengado estado en el turno nocturno.

La Dirección de la empresa, a través del Departamento de RR.HH. organizará los planes de formación anuales de la misma. El Comité de empresa presentará sus propuestas formativas antes del mes de junio del año anterior al del plan de formación. Una vez realizado el plan de formación definitivo se presentará al Comité de empresa quien, con carácter previo a la ejecución de dicho plan, podrán emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa. Las formaciones se trabajarán en común entre la empresa y el comité.

ART. 36 PREMIO DE JUBILACIÓN (G.A.S.)

Aquellas personas trabajadoras que vean extinguido su contrato de trabajo con la Empresa (i) por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o (ii) en el mes en el que alcancen la edad ordinaria de jubilación estipulada en el artículo 205.a) y la Disposición Transitoria Séptima de la Ley General de la Seguridad Social, percibirán la cantidad establecida en el anexo II por año de servicio con un mínimo de 3.212,64€ euros brutos (valor de 2025 incrementos incluidos). Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 15 del presente Convenio.

Esta gratificación se abonará exclusivamente al colectivo proveniente de Nestlé que



vea extinguido su contrato de trabajo con la Empresa por (i) acceder a la jubilación anticipada en virtud de lo previsto en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social o (ii) por fallecimiento (en cuyo caso serán el cónyuge o, en su defecto, los descendientes de la persona trabajadora quienes recibirán la gratificación). En estos casos, los años de servicio se computarán como si la persona trabajadora hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

ART. 37 TIQUE COMEDOR

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema doble de ayuda al comedor:

1.-Tique comedor que se regulará de la siguiente forma:

- El importe del Tique Comedor es de 14€ día laborable efectivamente trabajado en turno partido, de los cuales la empresa aporta 12€ y la persona trabajadora 2,15€ que serán descontados en la nómina de la persona trabajadora.
- Este importe es un “valor promedio”. Se puede gastar más de 14€ si se compensa otros días con un consumo inferior.
- El importe máximo de consumo se fija en 28 € día en un único pago.
- El Tique Comedor únicamente podrá utilizarse los días laborables de trabajo efectivo en las oficinas de Guadalajara que se tenga turno partido. No incluye el teletrabajo, ni los viernes que se regula jornada, ni los días de jornada de verano.
- Las personas trabajadoras tendrán que solicitar, al departamento de RRHH, antes del día 20 de cada mes las recargas para el mes siguiente.
- El presente sistema se hará efectivo mediante una tarjeta personal e intransferible que la empresa recargará conforme a los criterios establecidos en los apartados anteriores del presente artículo.

2.- Sistema de Catering:

- El importe del servicio será el que en cada momento comunique la empresa. En cualquier caso, la empresa aportará un máximo de 12 € y la persona trabajadora asumirá el resto del importe hasta llegar al 100% del coste de servicio.
- Este servicio únicamente podrá utilizarse por las personas trabajadoras los días laborables de trabajo efectivo en las oficinas de Guadalajara que se realice turno partido. No incluye el teletrabajo, ni los viernes que se regula jornada, ni los días de jornada de verano.

Si la persona trabajadora hiciera uso de ambos servicios, el importe máximo anual que aportará la empresa será el resultado de multiplicar 12€ por los días laborables efectivamente trabajados en turno partido de la persona trabajadora.

La empresa podrá modificar la forma de hacer efectivo este beneficio social, siempre y cuando uno de ellos se mantuviera.



CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE

ART. 38 PRINCIPIOS GENERALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en reconocer la importancia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en sus relaciones recíprocas. A estos efectos consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud del personal y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen en todas las decisiones que se adopten.
2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud del personal a su servicio, la Compañía dirigirá su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
3. Para conseguir una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales la Compañía continuará gestionando e implantando un Plan de Prevención de conformidad con lo especificado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Para hacer posible la citada implantación, la Compañía, con la contribución de la representación sindical, proporcionará a las personas trabajadoras la formación en materia preventiva que resulte necesaria y les dotará de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo todas harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad.
5. Corresponde a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas e instrumentos de trabajo, medios y equipos de protección.
6. La Compañía y su personal asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.
7. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana de la Compañía y de las personas trabajadoras.
8. Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como su normativa de desarrollo, vigente en cada momento.



En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

ART. 39 OBLIGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las personas trabajadoras de la Empresa deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Compañía. Así, las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Compañía usaran adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su responsable directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio motive un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Compañía con el fin de proteger su seguridad y salud, así como la de sus compañeros/as de trabajo.

Cooperar con la Compañía para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de sus compañeros/as.

Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ART. 40 VIGILANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD.

1. La Compañía garantizará la vigilancia del estado de salud de sus personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según los



términos regulados en el art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. De conformidad con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Asimismo, si durante el proceso de verificación antes mencionado, la Compañía constatare la existencia de simulación en el estado de enfermedad o accidente, la misma podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas por falta muy grave de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

3. Dado que la prestación de servicios se produce en fábrica, la ejecución de los trabajos realizados en las instalaciones o en cualquiera de los puestos de trabajo, serán desarrollados fuera de los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes. Lo contrario generaría un riesgo grave, adicional e inherente a la actividad desarrollada, no solo para sí mismo, sino también para el resto del personal trabajador y personas ajenas para la Compañía.

CAPÍTULO VIII.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

ART. 41 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancia que concurren en leves, graves y muy graves.

ART. 42 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras de la empresa se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere



responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- f. La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- g. La desatención y falta de corrección en el trato con cualquier persona en el ámbito laboral cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa

2. Se considerarán como faltas graves.

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Compañía o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Compañía.
- j. La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique la imagen de la Compañía, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo de carácter puntual y no grave. Cuando estos comportamientos se produzcan de manera reiterada o revistan acusada



gravedad (ya sea por la naturaleza de la ofensa o por el contexto en el que se produce la misma) podrán ser constitutivas de falta muy grave.

- o. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

A estos efectos se entiende como transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad o abuso de confianza, el incumplimiento de las distintas políticas internas, códigos de conducta e instrucciones de trabajo de la compañía.

- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá igualmente que constituye falta muy grave la embriaguez o toxicomanía con independencia de su habitualidad, cuando cause riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o perjudique gravemente la imagen de la compañía.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Compañía.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.
- i. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como las denuncias falsas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de género. Se entenderá como denuncia falsa aquella presentada a sabiendas de su falsedad o por temerario desprecio por la verdad.
- k. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2 l) y n) del presente artículo.
- m. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando



como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

- o. El incumplimiento de la normativa, comunicada por la empresa, que ha de preservar la entidad para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- p. El incumplimiento de la normativa interna, comunicada por la empresa, que incorpore el modelo de organización y gestión de la empresa y en especial de las medidas establecidas para la vigilancia, control y prevención de delitos de los que la persona jurídica pueda ser penalmente responsable.
- q. La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.
- r. Cualquier conducta de acoso que tenga por objeto o resultado atentar contra la dignidad de una persona por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, generando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ART. 43 SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a. Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - Suspensión para promocionar durante 6 meses
- c. Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
 - Despido disciplinario.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, el Comité de Empresa del respectivo centro de trabajo deberá ser informado y notificado mediante escrito por la Dirección de la compañía de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido, después de haber sido notificadas a la persona interesada.

El procedimiento de imposición de sanciones graves o muy graves a los y las representantes legales de las personas trabajadoras, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente contradictorio habrá de dar audiencia a la persona interesada y a las personas integrantes de la representación de que él mismo formase parte.

El procedimiento de imposición de sanciones al personal afiliado a un sindicato con implantación en la compañía, siempre que tal condición sea conocida por el



empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la audiencia previa a los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ART. 44 ACCIÓN SINDICAL.

La Compañía respetará y garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la compañía.

ART. 45 ASPECTOS SOBRE LA RELACION SINDICAL.

1.- Acumulación y gestión de las horas sindicales.

Se reconoce la posibilidad de acumulación y cesión de horas sindicales a la representación legal de las personas trabajadoras. Corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos, la comunicación a la empresa

2.- Los miembros del Comité de Empresa podrán utilizar por adelantado las horas sindicales correspondientes al mes siguiente. Esta posibilidad excepcional solamente será aplicable una vez al año y previa autorización del departamento de RR.HH.

ART. 46 PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, las cuales han sido acordadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Las partes acuerdan regirse por el Plan de Igualdad vigente en la Compañía de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y No discriminación se encuentra a fecha de la presente negociando el Plan de Igualdad.

Adicionalmente, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y No discriminación ha desarrollado un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y aprobó el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO.



Los protocolos de actuación que han de aplicarse para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, así como los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, se regulan en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO, vigente en la empresa

A efectos de lo establecido anteriormente se ha creado una Comisión de Igualdad de Oportunidades y No discriminación, formada por cuatro componentes de la compañía y cuatro componentes de los representantes de las personas trabajadoras, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.
- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

ART. 47 MEDIDAS TENDENTES A GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género informarán con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la compañía y, de modo muy especial, en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivos los precitados principios de igualdad y de no



discriminación, la compañía iniciará las actuaciones que sean necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

- a. En materia de selección y promoción profesional:
 - Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directo o indirectamente con el género.
 - Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas.
 - Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación.
 - Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos.
- b. En materia de formación:
 - Garantizar que la distribución de horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
 - Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las personas trabajadoras de la compañía.
- c. En materia de retribuciones:
 - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- d. En materia de información, comunicación y sensibilización:
 - En todas las comunicaciones e informaciones de la compañía, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
 - Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la compañía programará actos concretos de sensibilización e información (cursos jornadas...) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla.
 - Las partes se remiten en esta materia a la regulación contenida en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

ART 48. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de la empresa. En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos



laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos. Así mismo la empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.



ANEXOS

ANEXO I

Garantía de asistencia

1. Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento.

El asegurador garantiza las gestiones y gastos necesarios para el traslado del cadáver y las personas aseguradas que figuran en la póliza, con exclusión de los menores de edad, que fallezcan en cualquier lugar del territorio español o del resto del mundo al cementerio de la localidad del domicilio de España que constituya su residencia habitual y que debe coincidir con el que figura en la póliza. El traslado del cadáver se realizará siempre que por parte de las autoridades competentes se concedan las oportunas autorizaciones, no medien causas de fuerza mayor y el traslado se realice por mediación de la empresa funeraria que asistencia indique al efectuarse la correspondiente declaración del fallecimiento. En el caso de que se desee realizar el traslado a localidad distinta de la figurada en la póliza, será por cuenta de las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida la diferencia, si la hubiera, del costo del traslado e inhumación contratados. Los trámites a realizar, en caso de siniestro, son los siguientes: En caso de traslado dentro del territorio español peninsular se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada inmediatamente de sucedido a las oficinas de la agencia o sucursal de asistencia. En caso de traslado en España desde fuera de la península (Ceuta, Melilla, islas Baleares e islas Canarias) o desde el extranjero se dará conocimiento del fallecimiento de la persona asegurada, inmediatamente de sucedido, al teléfono en España que designe el asegurador. Este teléfono es atendido las veinticuatro horas del día. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para las personas derechohabientes de la persona asegurada fallecida.

2. Garantía de acompañante para repatriación de cadáver.

- Los beneficiarios de la persona asegurada fallecida fuera de España peninsular tendrán derecho a un billete de avión (ida y vuelta), o del medio de transporte idóneo para que la persona que ellos designen pueda viajar desde España, hasta el país donde haya ocurrido el fallecimiento y regresar a España acompañando el cadáver.

3. Traslado en ambulancia, caso de accidente ocurrido en España.

- El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia precisos para trasladar a la persona asegurada accidentada desde el lugar de ocurrencia del siniestro hasta el centro médico más cercano que cuente con los medios idóneos, para atender debidamente las lesiones sufridas. Esta garantía solamente surtirá efecto cuando el accidente se haya producido a más de 30 kilómetros de la residencia habitual de las personas aseguradas.

4. Repatriación sanitaria en caso de accidente y enfermedad grave ocurrida en el extranjero.



- En caso de accidente o enfermedad grave fuera de España, el asegurador organizará, cuando los médicos lo aconsejen, el traslado o la repatriación de la persona asegurada accidentada. Sólo las consideraciones de índole médica: Urgencia, estado de la persona accidentada y aptitud para viajar, etc., así como otras circunstancias: Disponibilidad de aeropuerto, condiciones meteorológicas y distancia, etc. Será criterio BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 144 viernes 17 de junio de 2022 Sec. III. Pág. 84460 cve: BOE-A-2022-10077 Verificable en <https://www.boe.es> impuesto que determinará si el transporte debe efectuarse y por qué medio (avión sanitario especial, helicóptero, avión de línea regular, coche-cama o ambulancia, etc.). El personal médico designado por Asistencia tomará la decisión con el personal médico que trate a la persona asegurada en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

5. Gastos médicos de urgencia a consecuencia de accidente en el extranjero.

- El asegurador, satisfará en caso de accidente ocurrido en el extranjero los gastos médicos de urgencia precisos para atender al tratamiento de las lesiones sufridas por las personas aseguradas hasta un límite del contravalor de 1.202,02 Euros por persona. En todo siniestro serán a cargo de la persona asegurada las primeras 30,05 Euros por persona accidentada. Exclusiones en caso de accidente. Las garantías tercera, cuarta y quinta no surtirán efecto en los siguientes casos:
 - a. Las garantías de ambulancia, repatriación sanitaria y gastos médicos no serán de aplicación: Cuando las lesiones sufridas se hayan producido por un intento de suicidio. Cuando la persona asegurada participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones. Cuando la persona asegurada participe en cualquier tipo de «rallyes» o practique el alpinismo.
 - b. Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efecto cuando las heridas sufridas por la persona asegurada sean consideradas por el personal facultativo que asista al accidentado como leves y puedan ser curadas en el lugar donde se encuentren sin imposibilitarle para continuar el viaje. Sin embargo, en este caso, se le presentará la asistencia médica prevista en la garantía quinta de este artículo.

6. Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.

- Cuando la persona asegurada sufra un accidente que de acuerdo con las garantías tercera, cuarta y quinta esté amparado por esta póliza deberá llamar inmediatamente al teléfono designado por el asegurador. Este teléfono será atendido permanentemente las veinticuatro horas. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los familiares de la persona asegurada accidentada.

7. Notas importantes a la cobertura «Asistencia»:

- a. El incumplimiento de los trámites señalados para el caso de fallecimiento que



dé lugar a un traslado se entenderá como renuncia a las personas beneficiarias del presente suplemento.

- b. Si se realizase un traslado en caso de fallecimiento, sea nacional o internacional, se entenderá incluido en el mismo el servicio contratado para la cobertura de decesos.
- c. En ningún caso la persona asegurada puede pretender, en caso de accidente, el reembolso de los gastos efectuados directamente por el mismo, sin previa autorización de asistencia; salvo en los casos médicos de urgencia vital y el traslado al centro médico más próximo, siempre que se avise a Asistencia en las veinticuatro horas siguientes para obtener su aprobación.
- d. La garantía de «Asistencia» sólo podrá ser suscrita por las personas que tengan el carácter de residente en España



ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2025 PROVISIONALES									
PERSONAL OBRERO FÁBRICA									
A/ PRODUCCION	Sal. Bruto año	Sal Base Año	Comp. Actividad anual	Hora extra	NIV 11	36.536,59	20.043,30	16.493,29	21,61
NIV 10	32.109,64	20.043,30	12.066,34	20,12					
NIV 9	31.167,92	20.043,30	11.124,62	19,38					
NIV 8	29.941,15	20.043,30	9.897,84	18,63					
NIV 7	28.433,32	19.787,23	8.646,09	17,89					
NIV 6	27.254,50	19.787,23	7.467,27	17,14					
NIV 5	25.817,27	19.787,23	6.030,05	16,46					
NIV 4	24.421,34	19.787,23	4.634,11	16,46					
NIV 3	23.624,80	19.257,25	4.367,55	15,95					
NIV 2	23.150,61	19.257,25	3.893,36	15,95					
NIV 1	22.756,34	19.257,25	3.499,08	15,95					
B/ SERVICIOS TECNICOS	Sal. Bruto año	C. ad Pers año	C. ad Pers mes	Hora extra	NIV 13	37.843,61			
NIV 11	37.171,27	634,68	52,89	21,61					
NIV 9	33.809,60	2.641,68	220,14	19,38					
NIV 7	29.920,35	1.487,03	123,92	17,89					
C/ LOGISTICA	Sal. Bruto año	Sal Base Año	Comp. Actividad anual	Hora extra	NIV 4	24.421,34	19.257,26	5.164,08	16,46
NIV 3	23.417,91	19.257,26	4.160,65	15,95					
NIV 2	22.765,68	19.257,26	3.508,43	15,95					
NIV 1	22.188,11	19.257,26	2.930,85	15,95					

TABLAS SALARIALES 2026 PROVISIONALES 2%									
PERSONAL OBRERO FABRICA									

Valor 2026

A/ PRODUCCION	Sal Base Año		C. Act anual	
	2026	2026	2026	Hora extra
NIV 11	37.879,32	21.056,17	16.823,15	24,31
NIV 10	33.363,83	21.056,17	12.307,66	22,64
NIV 9	32.403,28	21.056,17	11.347,11	21,80
NIV 8	31.151,97	21.056,17	10.095,80	20,96
NIV 7	29.613,99	20.794,97	8.819,02	20,13
NIV 6	28.411,59	20.794,97	7.616,62	19,28
NIV 5	26.945,62	20.794,97	6.150,65	18,52
NIV 4	25.521,77	20.794,97	4.726,80	18,52
NIV 3	24.709,30	20.254,40	4.454,90	17,94
NIV 2	24.225,62	20.254,40	3.971,22	17,94
NIV 1	23.823,47	20.254,40	3.569,07	17,94
C. ad Pers		C. ad Pers		



B/ SERVICIOS TECNICOS		Año	Mes	Hora extra
		2026	2026	2026
NIV 13	39.212,48			
NIV 11	38.526,70	647,38	53,95	24,31
NIV 9	35.097,79	2.694,51	224,54	21,80
NIV 7	31.130,76	1.516,77	126,40	20,13

C/ LOGISTICA

	Sal. Bruto año	Sal Base año	C. Act Año	Hora extra
NIV 4	25.521,77	20.254,40	5.267,37	18,52
NIV 3	24.498,27	20.254,40	4.243,87	17,94
NIV 2	23.832,99	20.254,40	3.578,59	17,94
NIV 1	23.243,87	20.254,40	2.989,47	17,94

TABLAS SALARIALES 2027 PROVISIONALES 2%

PERSONAL OBRERO FABRICA

Valor 2027

A/ PRODUCCION		Sal Base Año	C. Act anual	
		2027	2027	Hora extra
NIV 11	39.146,91	21.987,29	17.159,62	27,35
NIV 10	34.541,11	21.987,29	12.553,82	25,47
NIV 9	33.561,35	21.987,29	11.574,06	24,53
NIV 8	32.285,01	21.987,29	10.297,72	23,58
NIV 7	30.716,27	21.720,87	8.995,40	22,65
NIV 6	29.489,82	21.720,87	7.768,95	21,69
NIV 5	27.994,53	21.720,87	6.273,66	20,84
NIV 4	26.542,21	21.720,87	4.821,34	20,84
NIV 3	25.713,49	21.169,49	4.544,00	20,18
NIV 2	25.220,13	21.169,49	4.050,64	20,18
NIV 1	24.809,94	21.169,49	3.640,45	20,18

C. ad Pers

C. ad Pers

B/ SERVICIOS TECNICOS		Año	Mes	Hora extra
		2027	2027	2027



NIV 13	40.506,73			
NIV 11	39.807,23	660,32	55,03	27,35
NIV 9	36.309,75	2.748,40	229,03	24,53
NIV 7	32.263,38	1.547,11	128,93	22,65

C/ LOGISTICA

	Sal. Bruto año	Sal Base año	C. Act Año	Hora extra
	2027	2027	2027	2027
NIV 4	26.542,21	21.169,49	5.372,72	20,84
NIV 3	25.498,24	21.169,49	4.328,75	20,18
NIV 2	24.819,65	21.169,49	3.650,16	20,18
NIV 1	24.218,75	21.169,49	3.049,26	20,18

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES

EMPLEADOS GUADALAJARA A 2025

	TOTAL	SALARIO	2025	2025
	SALARIO	BASE	S. B mes	S. B mes
TIT. SUPER	29.880,23	29.880,23	2.490,02	1.992,02
TIT. MEDIO	26.809,77	26.809,77	2.234,15	1.787,32
JEFE SECCION (Encargados)	25.549,86	25.549,86	2.129,15	1.703,32
OTROS TECNICOS	24.747,13	24.747,13	2.062,26	1.649,81
(Aux. Labor; Ay, Téc, Téc. No titul)	-	-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	22.849,62	22.849,62	1.904,13	1.523,31
OF. 2ª ADMIN.	21.326,05	21.326,05	1.777,17	1.421,74
AUX. ADMIN.	19.554,22	19.554,22	1.629,52	1.303,61

EMPLEADOS GUADALAJARA A 2026

	TOTAL	SALARIO	2026	2026
	SALARIO	BASE	S. B mes	S. B mes
	ANUAL'26	ANUAL'26	12 pagas	15 pagas
TIT. SUPER	31.089,83	31.089,83	2.590,82	2.072,66
TIT. MEDIO	27.957,97	27.957,97	2.329,83	1.863,86
JEFE SECCION (Encargados)	26.672,85	26.672,85	2.222,74	1.778,19
OTROS TECNICOS	25.854,07	25.854,07	2.154,51	1.723,60



(Aux. Labor; Ay, Téc, Téc. No titul)		-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	23.918,61	23.918,61	1.993,22	1.594,57
OF. 2ª ADMIN.	22.364,57	22.364,57	1.863,71	1.490,97
AUX. ADMIN.	20.557,30	20.557,30	1.713,11	1.370,49

EMPLEADOS GUADALAJARA A 2027

	TOTAL	SALARIO	2027	2027
	SALARIO	BASE	S. B mes	S. B mes
	ANUAL'27	ANUAL'27	12 pagas	15 pagas
TIT. SUPER	32.221,63	32.221,63	2.685,14	2.148,11
TIT. MEDIO	29.027,13	29.027,13	2.418,93	1.935,14
JEFE SECCION (Encargados)	27.716,31	27.716,31	2.309,69	1.847,75
OTROS TECNICOS	26.881,15	26.881,15	2.240,10	1.792,08
(Aux. Labor; Ay, Téc, Téc. No titul)		-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	24.906,98	24.906,98	2.075,58	1.660,47
OF. 2ª ADMIN.	23.321,86	23.321,86	1.943,49	1.554,79
AUX. ADMIN.	21.580,45	21.580,45	1.798,37	1.438,70

TABLAS PROVISIONALES 2025 OTROS CONCEPTOS

CAS	603,00 €
Compl. Domingos y Festivos	74,93 €
Compl. Medio Festivo	49,96 €
Compl. Noct.	3,28 €
Plus Sábado	43,71 €
Plus medio sábado	27,33 €
Plus Brigadas (bombero mensual)	15,00 €
(práctica amoníaco)	45,87 €
C. Festivo Ad Personam (Ex - Nestlé)	7,75 €
C. Noct. 1 Ad Personam (Ex - Nestlé)	0,40 €
Ayuda Minusválidos	250 €
Obsequio Reyes	57,56 €
GAS	216,52 €
Grupo de empresa	80,00 €



Cantidad mínima garantizada GAS

3.212,64 €



ANEXO III

TABLA DE NIVELES EMPLEADOS

Puesto de Trabajo
Tit. Superior
TIT. Medio
Jefe de Sección (encargados)
Otros Técnicos
Of 1ª administrativo
Of 2ª administrativo
Auxiliar Administrativo

TABLA DE NIVELES SERVICIO TÉCNICO

Nivel	Puesto de Trabajo
13	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico A
11	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico B
9	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico C
7	Eléctrico, Mecánico y Electromecánico D

TABLA DE NIVELES PRODUCCIÓN

Nivel	Puesto de Trabajo
11	Coordinador Procesos
	Responsable de Fiabilidad
10	Pasteurización
	Operario de Proceso
	Maquinista Frigorista (Sala de Máquinas)
9	Disolución y preparación de masas
	Recepción de leche
	Maquinista Llenado
	Operador Depuradora
	Técnico Preventivo Procesos
	Instrumentista
8	Dosimetría
	Operador PH



7	Mecánico Engrasador
6	Paletizador automático
5	Ayudante Maquinista (Packer)
	Maquinista sobreembaladora
4	Limpiezas y Medio Ambiente
	Carretillero de Almacén
3	
2	
1	

TABLA NIVELES LOGISTICA

Nivel	Puesto de Trabajo
4	Carretillero; Preparador; Repacking, Copacking
3	
2	
1	

CAPITULO X DISPOSICION FINAL

VINCULACION A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el supuesto que algún artículo o párrafo de este Convenio Colectivo no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, las partes se obligan a renegociar el artículo o párrafo que hubiere quedado ineficaz o invalidado y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar el presente Convenio Colectivo en su integridad.
2. Si alguna de las condiciones del convenio colectivo sectorial resultase en el futuro de obligatoria aplicación a la compañía, las partes acuerdan que las condiciones establecidas por el convenio sectorial no se aplicarían en ningún caso de manera acumulativa a las contenidas en el presente Convenio Colectivo. Asimismo, en tal caso las partes se comprometen a renegociar en lo necesario el presente Convenio Colectivo para eliminar cualquier duda o discrepancia en relación con el conjunto de condiciones laborales que resultan aplicables a las personas trabajadoras y evitar que las modificaciones resulten en una mayor onerosidad para ninguna de las partes negociadoras.
3. Todo lo no articulado en el presente convenio tendrá como referencia lo que



marque el convenio de rango superior (Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados).

Todo el personal proveniente de Nestlé tendrá garantizadas las condiciones laborales, sociales y económicas adquiridas y no serán ni absorbibles ni compensables

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 9d582c273cbe01471dbf0f7756f075e3dfcb4efe