

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22415 *Resolución de 21 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos (código de convenio n.º 90102821012017), que fue suscrito en fecha 8 de agosto de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS NORBEGA, SLU. CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2024 A 2026

Centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

1. Ámbito territorial y personal

El presente convenio afectará a todo el personal que pertenece a la plantilla de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas Norbega, SLU («Norbega», la «Empresa» o la «Compañía») en los centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos, con la sola excepción de la materia retributiva (contenida en el capítulo V «retribuciones») para el personal directivo.

2. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos serán retroactivos al día 1 de enero de 2024, con las únicas excepciones expresamente previstas en el texto del convenio.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, esto es hasta el 31 de diciembre del año 2026.

3. Denuncia

El convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2026. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada la vigencia inicial del presente convenio, su contenido se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituya.

4. Organización del trabajo

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a la representación de las personas trabajadoras recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de las personas trabajadoras, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

5. Inaplicación de condiciones de trabajo

Para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 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.

6. Complementariedad, compensación y absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en algunos de los conceptos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas, superasen el nivel total del convenio. En caso contrario, serán absorbidas por las mejoras pactadas en él.

7. Comisión Paritaria

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá por objeto la vigilancia, interpretación y resolución de discrepancias derivadas de la aplicación del convenio, que estará compuesta por cuatro miembros firmantes del convenio por la parte social, e igual número de representantes por parte de la empresa.

Actuará como secretario de la Comisión, sin voz ni voto, un empleado administrativo de la empresa, nombrado por unanimidad para cada reunión, por los miembros de la Comisión.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- (1) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- (2) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

(3) Resolver cuantas divergencias y discrepancias puedan surgir entre las partes obligadas en la aplicación e interpretación del convenio, con carácter previo al inicio del procedimiento de conciliación y/o mediación y arbitraje del Órgano competente (el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, o el PRECO en el caso del País Vasco).

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por dos asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso a la comisión. Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de resolución de controversias del Órgano competente (el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, o el PRECO en el caso del País Vasco) para conocer de las mismas.

8. *Prendas de trabajo*

Para personal del área industrial se facilitará un equipo de trabajo, calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad; guantes según las necesidades, gafas de seguridad, auriculares anti-ruídos y un jersey. Para el personal del Departamento Comercial se facilitará un equipo de verano, otro de invierno con cazadora y calzado, así como un equipo de lluvia y guantes, respondiendo las personas trabajadoras de su correcto uso y conservación.

9. *Reconocimiento médico*

Norbega estará obligada a realizar anualmente un reconocimiento médico a todos sus trabajadores y trabajadoras. Se realizará dentro de la jornada laboral y preferiblemente a primera hora de la mañana y, cuando así sea posible, en períodos fuera de campaña.

El resultado del citado reconocimiento se entregará individualmente a cada trabajador.

CAPÍTULO II

Ingresos ceses vacantes y promociones

10. *Ingresos y periodos de prueba*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

11. *Ascensos y adjudicación de vacantes*

El personal en activo tendrá opción preferente a ocupar los puestos vacantes y de nueva creación siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del cargo.

Asimismo, la empresa y la representación de las personas trabajadoras decidirán qué criterios se van a seguir para cubrir los puestos vacantes y de nueva creación.

La empresa procederá a comunicar a la representación de las personas trabajadoras las plazas que vayan a ser cubiertas mediante un contrato indefinido y éste a su vez recogerá en un plazo de siete días la relación de aspirantes al puesto o puestos a cubrir.

Los exámenes serán calificados por una comisión formada por la Dirección de la Empresa, miembros de la representación de las personas trabajadoras y trabajadores de igual o superior categoría a la plaza a cubrir.

La empresa se compromete a mejorar la formación profesional de su personal en todos los departamentos por medio de cursos de perfeccionamiento.

Las previsiones contenidas en este artículo no resultarán de aplicación en aquellos puestos de trabajo que, conforme a las disposiciones del presente convenio, sean consideradas de libre designación y remoción por parte de la empresa.

12. Contratación y clasificación del personal

A. Personal fijo discontinuo

1. Con carácter general, la compañía podrá formalizar el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en la compañía existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes y cuya duración se encuentra comprendida con carácter general entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año, pudiéndose prolongar en determinadas secciones hasta final de año.

2. Por necesidades productivas y/o razones organizativas, la compañía podrá modificar las fechas de inicio y terminación de la campaña por un tiempo no superior a 2 (dos) meses, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación de la campaña se determinará cada año por la compañía en el calendario laboral, en los 45 días previos al inicio de la campaña.

3. La compañía elaborará anualmente un censo del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha antigüedad, el grupo profesional; el centro de trabajo, el escalafón o censo de adscripción, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo y el ordinal asignado, pudiendo formar parte de varios listados según su capacitación.

La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del censo del personal fijo-discontinuo.

4. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

A. El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del censo. Durante el transcurso de la campaña, la empresa no podrá contratar a nuevas personas trabajadoras para cubrir necesidades de la misma, correspondientes al área y sección a la que estén inscritos mientras existan personas trabajadoras/as en el censo pendientes de su llamamiento, salvo para la realización de contratos de sustitución por Incapacidad Temporal o contratos formativos.

B. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

C. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

En la campaña de navidad, la empresa priorizará el llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos con menor tiempo trabajado en el transcurso de la campaña, siempre que se reúnan los requisitos de capacitación en las vacantes que se originen.

D. El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de quince días naturales en el primer llamamiento anual, y de 7 días naturales en los siguientes llamamientos del año, mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se remitirá mediante carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la compañía o, alternativamente, a través del correo electrónico enviado a la dirección facilitada por la persona trabajadora o cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada.

E. A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la compañía los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono. La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la compañía cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

F. En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la compañía confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha prevista.

G. Para el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una enfermedad justificada, permiso por nacimiento o permiso por lactancia debidamente comunicadas y justificadas a la compañía.

En este último caso, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la siguiente llamada que se produzca para personas trabajadoras correspondientes al área y sección a la que estén inscritos conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la compañía de forma fehaciente.

H. La empresa se compromete en mejorar la capacitación y formación de todos los fijos discontinuos.

I. El personal fijo discontinuo cuyo llamamiento se produzca antes de la semana del 1 de abril de cada año, podrá disfrutar de una semana de vacaciones durante los meses de mayo a septiembre del correspondiente año natural. Los días restantes de vacaciones que hayan generado durante la prestación de servicios tanto este personal como el incorporado con posterioridad a la primera semana del 1 de abril de cada año, se disfrutarán al finalizar la campaña o durante la misma, sin que sea posible la acumulación en años posteriores, salvo pacto en contrario con la persona afectada.

5. La compañía trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, en los 45 días previos al inicio de la campaña, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan, así como las necesidades de contratación previstas.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Dentro de estas últimas condiciones, se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa

del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

8. En igualdad de condiciones, la empresa priorizará la conversión a fijo-discontinuo a aquellas personas con contrato eventual que cumplan el perfil requerido y presenten su candidatura para la cobertura de la vacante. Del mismo modo, en igualdad de condiciones, la empresa priorizará la conversión a contratos indefinidos a tiempo completo a aquellas personas con contrato fijo discontinuo que cumplan el perfil requerido y presenten su candidatura para la cobertura de la vacante.

9. En caso de observarse cualquier incidencia en la aplicación del presente redactado, en primera instancia se recurrirá a la comisión paritaria regulada en el artículo 7 del presente convenio, siguiendo el protocolo de actuación a todos los efectos.

B. Contrato de relevo

La empresa deberá facilitar a cualquier trabajador que, reuniendo los requisitos legales para acceder a la jubilación en la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, lo solicite con una antelación de seis meses a la fecha de efectos a la situación de jubilación. Para ello el trabajador relevado suscribirá un contrato a tiempo parcial. Así mismo será contratado un trabajador, en concepto de relevista al 100 % de la jornada, con las cautelas establecidas en la Ley que regula la modalidad de jubilación por contrato de relevo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

13. Sistema de clasificación profesional

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales regulados en el artículo siguiente, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Ese encuadramiento se realizará sobre la base de la ponderación conjunta de los factores y elementos que a continuación se indican:

– Competencia: entendido como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de los conocimientos, la experiencia y/o habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.

– Solución de problemas: entendido como la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.

– Responsabilidad: entendido como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

14. Grupo profesionales y niveles retributivos

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos asociados a cada uno de ellos, así como los contenidos específicos que los definen, que sustituyen a las categorías profesionales que estuvieron vigentes en la empresa hasta la firma del preacuerdo que dio lugar al anterior convenio colectivo –esto es,

hasta el 3 de mayo de 2017—. Para mejor referencia, se adjunta detalle de la adscripción a los grupos profesionales como anexo n.º 1.

La definición de los grupos profesionales y los niveles retributivos será la siguiente:

Grupo A. Directivos Nivel 1 (Directores) y 2 (Gerentes), Jefes de Departamento.

El personal adscrito a este Grupo profesional tendrá asignado los niveles retributivos 1, 2 y 3 del anexo n.º 1.

Formación: Título universitario superior y/o master o dilatada experiencia profesional como directivo.

Competencias y responsabilidad: La función primordial del personal adscrito a este grupo es la realización de tareas directivas del máximo nivel dentro de la estructura organizativa de la empresa, con plena autonomía y sujeta exclusivamente al órgano de dirección de aquélla.

La definición de las tareas o funciones específicas de cada uno de los Niveles retributivos son las siguientes:

- Nivel 1: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.
- Nivel 2: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.
- Nivel 3: Funciones que comprenden la elaboración de la política de la organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o la política adoptada. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc.

Criterios de adscripción y progresión: La dependencia del Órgano de Dirección o de los Directivos N1 y N2, determina el encuadramiento en los tres niveles.

Grupo B. Mandos superiores, Responsables de Área y de Sección.

El personal adscrito a este grupo profesional tendrá asignados los niveles retributivos 4 o 5, en función de su menor o mayor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo, de conformidad con lo especificado en el anexo n.º 1.

Formación: Titulación universitaria media o superior o formación profesional Grado II. Alternativamente, personas que careciendo de la titulación requerida, cuenten con experiencia previa práctica aplicable el puesto al que vayan a ir destinadas.

Competencias y responsabilidad: Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

- Nivel 4: La realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos. Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias emanadas y bajo la supervisión última de los mandos superiores o personal directivo.
- Nivel 5: La integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas que implican generalmente responsabilidad de mando, tengan un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Criterios de adscripción y progresión: La autonomía, la iniciativa, la responsabilidad sobre personas, impacto en otras áreas funcionales o personas trabajadoras, así como impacto sobre clientes bien internos y externos o el negocio y la mayor o menor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo determina el encuadramiento en los dos niveles retributivos.

Grupo C. Mandos intermedios o responsables de equipo, Técnicos y Especialistas; Oficiales y Personal Subalterno.

El personal adscrito a este grupo profesional tendrá asignados los Niveles retributivos 6, 7, 8, 9 y 10, en función de su menor o mayor autonomía en la ejecución de los trabajos encomendados, de conformidad con lo especificado en el anexo n.º 1 para cada puesto de trabajo.

Formación: Titulación de ESO, Graduado escolar, Formación Profesional Grado I y II, Certificado de Escolaridad o similar. Alternativamente, personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas.

Competencias y responsabilidad: Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

– Nivel 6: Tareas de ejecución autónoma que requieran alto grado de iniciativa, así como también colaboración con superiores en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, comportando la responsabilidad de los mismos, pudiendo tener impacto transversal sobre personas o supervisar a otro/a u otros/as trabajadores/as.

Funciones que supongan un alto grado de interrelación con clientes internos o externos con alto impacto en las operaciones del negocio.

– Nivel 7: Tareas que implican la realización de operaciones con alto grado de complejidad e impacto sobre el producto tales como elaboración de jarabes, análisis de aguas, mantenimiento mecánico, microbiología, soplado, carga, corte y limpieza de la instalación, controlador/a SGA, controlador/a SGT, con un elevado nivel de autonomía y responsabilidad, comprendiendo la globalidad del proceso y con capacidad para formar a otras personas trabajadoras.

Funciones de índole especialista, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas para la ejecución de tareas o supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

– Nivel 8: Tareas de alto grado de complejidad e impacto sobre el producto, comprendiendo la globalidad del proceso con un limitado nivel de autonomía y responsabilidad al requerir de supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

Tareas que implican la ejecución autónoma de operaciones complejas con escasa o ninguna necesidad de apoyo ante incidencias, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor impacto sobre el producto.

Funciones que supongan la interrelación con clientes internos o externos con impacto en las operaciones del negocio, con baja autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas por niveles superiores a quienes prestan apoyo en las correspondientes áreas funcionales.

– Nivel 9: Tareas que requieren la ejecución de operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas.

– Nivel 10: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

Criterios de adscripción y progresión: Circunscrita al ámbito las instrucciones encomendadas. Adscripción a los niveles en función del grado de autonomía, iniciativa, supervisión y eventualmente posible delegación de tareas.

Se establece el siguiente sistema de progresión en función de los periodos de trabajo acreditados, ya sea en virtud de contrato de trabajo indefinido o eventual:

Área industrial:

- Consolidación de nivel 8: Doce meses acumulados realizando funciones correspondientes al nivel 9.
- Consolidación de nivel 7: Doce meses acumulados realizando funciones correspondientes al nivel 8 en aquellos puestos críticos recogidos en el nivel 7, o 36 meses acumulados de trabajo efectivo desarrollando funciones de nivel 8.
- Consolidación de nivel 6: La consolidación del nivel salarial 6 tendrá lugar a los dieciocho meses de ocuparlo de forma continuada (incluido el período de vacaciones cuando sea disfrutado en estos meses o la interrupción de la producción por paradas de mantenimiento o bajadas de producción inferiores a dos semanas), salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo).

Área soporte:

- Consolidación de nivel 7: Doce meses realizando funciones correspondientes al nivel 8.
- Consolidación de nivel 6: Doce meses realizando funciones correspondientes al nivel 7.

15. Criterios de adjudicación de vacantes

Las vacantes correspondientes a los grupos A y B, por su especial responsabilidad, serán de libre designación por parte de la empresa.

16. Movilidad funcional

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos dentro de su grupo profesional, asumiendo la empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

Movilidad dentro de los grupos profesionales. Cuando un trabajador, en el ejercicio de la movilidad funcional, sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de nivel salarial correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el salario de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad del trabajador, el mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso el cambio supondrá el percibo del nivel salarial de la ocupación efectivamente desempeñada.

Movilidad funcional entre los grupos profesionales. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando un trabajador realice funciones de grupo profesional superior, por un periodo mayor de seis meses durante un año u ocho durante dos años, consolidará posición, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad

temporal, maternidad, vacaciones, excedencia o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el grupo profesional).

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

17. Salarios

El pago de los salarios totales se hará por periodos mensuales, dentro de los 5 (cinco) primeros días hábiles del mes siguiente.

En evitación de riesgos, dicho pago se realizará en el número de cuenta bancaria que, a tal efecto, indique el trabajador.

18. Salario de nivel

Se establecen en el anexo II los salarios anuales para cada grupo profesional y nivel que retribuyen la jornada anual pactada.

19. Gratificaciones extraordinarias

(a) Paga de marzo (Paga beneficios).

Treinta días de salario base de calificación más plus de vinculación y, en su caso, complementos «ad personam» (entendiendo por los mismos en adelante los pluses o complementos que pudiera recibir el trabajador a título individual o con origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa en los términos en los que se hubieren concedido/pactado –esto es, si en la decisión o pacto se fijó que dicho plus o complemento se incluiría en el importe de esta paga–).

(Los mencionados salarios, plus de vinculación y pluses o complementos corresponden a los existentes en el mes de diciembre del año anterior).

Esta paga se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y se hará efectiva con la nómina del mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

(b) Paga de junio.

Treinta días de salario base de calificación más plus de vinculación, plus de actividad y, en su caso, complementos «ad personam».

Esta paga se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y se hará efectiva con la nómina del mes de junio de dicho año.

(c) Paga de septiembre.

Treinta días de salario base de calificación más plus de actividad.

Esta paga se devengará del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente y se hará efectiva con la nómina del mes de agosto del periodo de devengo.

(d) Paga de diciembre.

Treinta días de salario base de calificación más plus de vinculación, plus de actividad y, en su caso, complementos «ad personam».

Esta paga se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre del periodo de devengo.

(e) Paga de vacaciones.

Treinta días de salario base de calificación más plus de vinculación y, en su caso, complementos «ad personam».

Esta paga se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso se hará efectiva cuando lo solicite el trabajador y no estará vinculada al disfrute efectivo de las vacaciones.

Si algún trabajador, por imposibilidad material, no pudiese disfrutar las vacaciones reglamentarias, percibirá no obstante, la gratificación mencionada anteriormente.

20. Masita

El importe del concepto «masita» evolucionará durante la vigencia del convenio de la siguiente manera:

- (1) Para el año 2024 el concepto masita pasara de 845,65 euros a 890 euros.
- (2) Para el año 2025 y 2026 se aplicará el porcentaje de incremento salarial fijado en la disposición transitoria del presente convenio.
- (3) Como consecuencia de lo anterior, el importe de este concepto para cada año ascendería a los siguientes importes brutos:

2024	2025	2026
890	912,25	*Por determinar

Su devengo será del 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente y se abonará junto a la paga de agosto del periodo de devengo.

21. Plus de vinculación

Los años de servicio para el cómputo del plus de vinculación, se consideran a partir de la fecha de ingreso en la empresa cualquiera que sea la categoría profesional o grupo en el que se ingrese.

Para el cómputo del plus de vinculación se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados, vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por incapacidad temporal.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargos públicos o sindicales.

El Plus de Vinculación consistirá en trienios, alcanzándose el tope máximo de antigüedad a los treinta años, equivalente a diez trienios.

La cuantía bruta de cada trienio será de:

2024	2025	2026
267,11	273,79	*Por determinar

Este plus de vinculación será del mismo importe para todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo.

Se abonará fraccionado en dieciséis partes iguales, a pagar con las retribuciones ordinarias de cada una de las dieciséis pagas existentes en la empresa, y constará en el recibo de salarios con la denominación de plus de vinculación.

22. Plus de turnicidad

El personal que trabaje en régimen de turnos percibirá un plus por día trabajado por un importe bruto de:

- Para el año 2024: 6,20 euros/día.
- Para el año 2025: 6,70 euros/día.
- Para el año 2026: Se incrementará con el porcentaje de incremento general que se pacte en su momento.

Los atrasos generados por este concepto, serán compensados el mes siguiente a la firma del presente convenio.

23. Plus de jornada de 8:00 h. a 17:00 h

Todas las personas trabajadoras del área industrial que realicen su jornada laboral de 08:00 a 17:00, cuando así se haya pactado o se pacte en el contrato de trabajo o por acuerdo individual con el trabajador, tendrán una compensación económica bruta por día efectivo de trabajo de:

2024	2025	2026
10,11	10,36	*Por determinar

Este plus de jornada será percibido por las personas trabajadoras del área de soporte y de comercial.

24. Plus nocturno

Las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del turno de noche percibirán un complemento por un importe bruto de:

2024	2025	2026
43,06	44,14	*Por determinar

Los atrasos generados por este concepto, serán compensados el mes siguiente a la firma del presente convenio.

25. Trabajos en fines de semana y festivos

Se acuerda la creación de una comisión de un máximo de seis miembros por cada banco al objeto de regular la organización de los trabajos en fines de semana (adscripción, duración, descansos, períodos vacacionales, etc.) a la vista de las previsiones organizativas y de producción de la empresa.

Como compensación por su trabajo en sábados, domingos y/o festivos, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un complemento retributivo bruto adicional a su salario ordinario en los siguientes términos y condiciones:

Año 2024

Área comercial: plus de 163,88 euros para sábados y 182,09 euros para domingos y festivos más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: Abono de plus de 127,46 euros brutos para sábados y 163,88 euros brutos para festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: Abono de plus de 109,25 euros brutos para sábados y 145,68 euros brutos para domingos y festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Plus de arrancada (22 h. domingos y/o festivos): La persona trabajadora podrá optar entre el abono de plus de 72,83 euros brutos por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: Abono de horas extras o plus de 145,68 euros brutos más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: Abono de horas extras o plus de 182,09 euros brutos más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

Año 2025

Área comercial: Plus de 167,98 euros para sábados y 186,64 euros para domingos y festivos más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: Abono de plus de 130,65 euros brutos para sábados y 167,98 euros brutos para festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: Abono de plus de 111,98 euros brutos para sábados y 149,32 euros brutos para domingos y festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Plus de arrancada (22 h. domingos y/o festivos): La persona trabajadora podrá optar entre el abono de plus de 74,65 euros brutos por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: Abono de horas extras o plus de 149,32 euros brutos más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: Abono de horas extras o plus de 186,64 euros brutos más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

Año 2026

Área comercial: Plus a determinar según incrementos pactados para ese año para más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: Abono de plus con importe a determinar según incrementos pactados para ese año. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: Abono de plus con importe a determinar según incrementos pactados para ese año. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Plus de arrancada (22 h. domingos y/o festivos): La persona trabajadora podrá optar entre el abono de plus con cuantía a determinar según incrementos salariales pactados para ese año por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: Abono de horas extras o plus con importe a determinar según incrementos pactados para ese año más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: Abono de horas extras plus con importe a determinar según incrementos pactados para ese año más compensación con un día de descanso. La elección entre abono de horas o plus más día será de la persona trabajadora. La solicitud del día de descanso generado será tratada a todos los efectos como día de libre disposición regulado en el actual convenio.

* En el año 2026, y hasta que se acuerde el incremento para ese año, se pagará según los precios del año 2025, y una vez acordado el incremento 2026, se pagará la diferencia con retroactividad a 1 de enero de 2026.

26. *Pluses de puesto de trabajo*

Adicionalmente, las personas trabajadoras que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán percibir los siguientes pluses de puesto de trabajo en el supuesto de que cumplan con los requisitos establecidos para su abono.

(1) Plus de responsabilidad industrial (nivel 4).

Percibirán un complemento bruto anual denominado «plus de responsabilidad industrial (nivel 4)», aquellas personas trabajadoras que desempeñen efectivamente un puesto de trabajo de nivel 4 en el área industrial.

El importe de dicho plus se calculará siguiendo la siguiente fórmula aritmética:

– Para el año 2024: 3.641,85 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa.

– Para el año 2025: 3.732,90 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el

trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa.

– Para el año 2026: * por determinar.

(2) Plus de responsabilidad industrial (nivel 6).

Percibirán un complemento bruto anual denominado «plus de responsabilidad industrial (nivel 6)», aquellas personas trabajadoras que cumplan con dos requisitos acumulativos:

– Desempeñar efectivamente un puesto de trabajo de nivel 6 en el área industrial.
– No ostentar un nivel retributivo superior (esto es, 4 ó 5) por haberlo consolidado en el pasado (ya que en ese caso, estaría percibiendo el salario base de calificación y el plus actividad correspondiente a dicho nivel superior).

Para aquellas personas trabajadoras que cumplan ambos requisitos, el importe de dicho plus se calculará siguiendo la siguiente fórmula aritmética:

– Para el año 2024: 8.012,07 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa.

– Para el año 2025: 8.212,37 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa.

– Para el año 2026: * por determinar.

* * *

En ambos casos (pluses nivel 4 y 6), el importe bruto resultante será abonado de manera prorrateada en 12 pagos junto con las nóminas de los 12 meses ordinarios.

27. Retribución en vacaciones

(1) Conceptos variables incluidos.

La empresa abonará, como retribución de los días de vacaciones, además de la retribución fija que en cada caso corresponda a cada trabajador, el promedio de los siguientes conceptos salariales variables concretos, percibidos por cada trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones:

– Plus nocturno.
– Plus de turnicidad.
– Plus de jornada de 8:00 h. a 17:00 h. a las secciones que se les aplica.
– Pluses de responsabilidad industrial (niveles 4 y 6).

Dichos conceptos se incluirán en la retribución de las vacaciones, debido a su naturaleza salarial, y en tanto en cuanto sean percibidos por el trabajador para la realización de trabajos ordinarios. Es decir, no se incluirán los conceptos salariales de carácter extraordinario percibidos para remunerar también actividades extraordinarias.

Igualmente, quedan expresamente excluidos de la retribución de los días de vacaciones todos aquellos conceptos de naturaleza extrasalarial, como son, a título ejemplificativo y no exhaustivo, los siguientes:

– Las ayudas a dietas.

– Locomoción.

El presente acuerdo no condiciona el tratamiento de aquellos conceptos retributivos que pudieran surgir en un futuro.

(2) Forma de cálculo.

La forma de cálculo de la retribución de las vacaciones regulada conforme al Punto (1) del presente artículo se realizará de la siguiente forma:

Se calculará el importe total de los conceptos variables incluidos y referidos en el Punto (1) anterior, percibidos por cada trabajador en los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El resultado anterior se dividirá entre el número total de días hábiles anuales.

Se multiplicará dicha cuantía resultante por el número de días hábiles de vacaciones anuales.

En este sentido, el presente artículo tiene como ámbito de aplicación exclusivo la retribución de las vacaciones propiamente dichas, excluyéndose expresamente de este artículo los días de permiso y licencias, los días de descanso, de compensación de exceso de jornada, etc.

(3) Forma de abono.

La retribución de las vacaciones regulada conforme al Punto (1) del presente artículo y calculada conforme al Punto (2) del mismo, se abonará en la nómina de los meses en que cada trabajador disfrute de sus vacaciones, con carácter proporcional, en su caso, a los días de vacaciones disfrutados por cada trabajador en cada mes.

CAPÍTULO V

Locomoción, tarjeta comedor y alojamiento

28. Alojamiento

Cuando la persona trabajadora como consecuencia de un trabajo temporal se le exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, la empresa se encargará de proporcionarle el alojamiento correspondiente.

29. Tarjeta restaurante

El personal del área comercial que realiza su trabajo en ruta tendrá a su disposición una tarjeta restaurante con un máximo gasto diario de 12,50 euros/día, para uso exclusivo el día de trabajo efectivo. Este importe no será acumulable.

En el supuesto de fallo de la tarjeta se aceptará el pago excepcional mediante minutas por el mismo importe máximo.

El importe de dicha tarjeta será revisado periódicamente por la Dirección de la empresa de conformidad con los posibles aumentos del coste de restauración y hostelería en el ámbito de aplicación de este convenio.

30. Locomoción

Los viajes que realicen con vehículo propio las personas trabajadoras, en comisión de trabajo, serán abonados a razón de 0,32 euros por km.

En concepto de locomoción las personas trabajadoras percibirán por cada viaje al Centro de Trabajo, las siguientes cantidades:

Para el centro de trabajo de Galdakao:

- Bilbao-Centro de trabajo: 2,28 euros ida y vuelta.
- Galdakao-Centro de trabajo: 1,98 euros ida y vuelta.
- Basauri-Centro de trabajo: 1,98 euros ida y vuelta.

Para el resto de los centros de trabajo:

- Delegación de Burgos: 1,70 euros ida y vuelta.
- Delegación de Santander: 2,40 euros ida y vuelta.
- Delegación de Vitoria: 2,20 euros ida y vuelta.
- Delegación de Logroño: 1,20 euros ida y vuelta.
- Delegación de Pamplona: 1,16 euros ida y vuelta.
- Delegación de San Sebastián: 2,42 euros ida y vuelta.

Para el resto de las localidades se contemplará igualmente el coste del billete de autobús necesario para desplazarse desde el lugar de residencia hasta el centro de trabajo. Estos importes serán modificados toda vez que el billete sufra un aumento de precio.

CAPÍTULO VI

Acción social

31. *Enfermedad y accidentes de trabajo*

La empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal de las personas trabajadoras durante la vigencia de su relación laboral en los siguientes supuestos y porcentajes:

(1) Incapacidad Temporal por contingencias comunes:

En los casos de baja por accidente no laboral o enfermedad común, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta un importe equivalente a los porcentajes de la base reguladora que se detallan a continuación.

- De los días 1 al 20, el 75 % de la base reguladora.
- De los días 21 al 30, el 90 % de la base reguladora.

Cuando el proceso de IT supere de forma ininterrumpida los treinta días, la empresa complementará a partir de este momento la prestación correspondiente hasta alcanzar el 100 % de salario real del trabajador.

En los casos en los que el proceso de IT se produzca como consecuencia de una hospitalización en centro sanitario, enfermedad grave o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el complemento a la prestación de IT ascenderá a un importe equivalente al 100 % del salario real desde el primer día.

(2) Incapacidad Temporal por contingencias profesionales:

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta un importe equivalente al 100 % del salario real desde el primer día de la baja.

En las bajas superiores al mes y cuando la empresa complemente el salario hasta el 100 %, el personal de baja, tanto de enfermedad como de accidente, se personará, siempre que su baja no se lo impida, quincenalmente en su centro de trabajo para reconocimiento por los Servicios Médicos de la empresa o ampliar información sobre su

estado de salud. El incumplimiento de dicho requisito significará el cobro de las prestaciones de la Seguridad Social durante el resto de la baja, perdiendo el derecho al complemento de la empresa.

Tanto en bajas de enfermedad como de accidente, el complemento a la prestación de IT se percibirá durante un periodo máximo de 18 meses. El salario real, al que se hace referencia anteriormente, se calculará en base a la media salarial de los días del último mes completo trabajado.

Con objeto de controlar las bajas por enfermedad y accidente, el Comité de Empresa se compromete, con la colaboración de los Servicios Médicos de Empresa, a llevar un seguimiento de la justificación de las mismas para alcanzar unos niveles razonables en el índice de absentismo.

32. Personal con diversidad funcional

Cuando un trabajador se vea afectado por una incapacidad permanente parcial declarada, la empresa lo destinará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, siempre que los mismos no rebasen el 5% de la plantilla total de la empresa.

La extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente Total dará lugar al derecho del trabajador a percibir las siguientes cantidades:

Origen: Enfermedad	2024	2025	2026
Mayores de 55 años.	98.993,47	101.468,30	*por determinar
Entre 45 y 55 años.	127.285,21	130.467,34	*por determinar
Menores de 45 años.	141.422,35	144.957,91	Por determinar

Origen: Accidente	2024	2025	2026
Mayores de 55 años.	84.856,29	86.977,69	*por determinar
Entre 45 y 55 años.	98.993,47	101.468,30	*por determinar
Menores de 45 años.	113.143,70	115.972,29	*por determinar

En el apartado de accidentes de trabajo hay que añadir a los afectados la cantidad que figura en la póliza de accidentes que describe el artículo 33 del presente convenio.

33. Seguro colectivo de vida

La empresa contratará para todas las personas trabajadoras que lo deseen y sean aceptados por la Cía. Aseguradora, sin extraprima, un seguro colectivo de vida, con arreglo a los capitales siguientes:

- Fallecimiento por causas naturales: 18.030,36 euros.
- Fallecimiento por Accidente: 36.060,73 euros.
- Fallecimiento por Accidente de circulación: 54.091,09 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta: 18.030,36 euros.

La prima total del seguro de vida colectivo será compartida al 50 % entre la empresa y las personas trabajadoras, en función a lo que la compañía aseguradora calcule para cada anualidad.

Dentro del mes de agosto de cada año, la representación de las personas trabajadoras informará a la dirección de la empresa si desea rescindir la póliza. Caso contrario, se considerará automáticamente renovada.

34. Seguro de accidentes de trabajo

Independientemente del seguro colectivo de vida, la empresa contratará un seguro complementario de accidentes de trabajo con cargo total a cuenta de la empresa, bajo las siguientes condiciones:

- Fallecimiento: 33.055,67 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta: 33.055,67 euros.
- Incapacidad Permanente Total: 33.055,67 euros.

35. Ayudas por orfandad

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo con las siguientes características:

- Riesgo asegurado: Fallecimiento del trabajador.
- Beneficiario/s: Hijos menores de 20 años.
- Cobertura: Una renta mensual a percibir desde el mes siguiente a aquel en el que se produzca el fallecimiento de la persona trabajadora y hasta el mes en el que el beneficiario cumpla los 20 años de edad.

El importe de la renta ascenderá a los siguientes importes brutos para cada beneficiario:

2024	2025	2026
346,82	355,49	*Por determinar

El percibo de dicha renta no se devengará o, en su caso, se extinguirá cuando el beneficiario realice cualquier actividad retribuida, por cuenta propia o ajena, o perciba cualquier tipo de prestación contributiva o asistencial por desempleo.

36. Hijos con diversidad funcional

Se concederá una ayuda a las personas trabajadoras que tengan hijos afectados por una discapacidad igual o superior al 33 %. Dicha ayuda ascenderá al siguiente importe bruto:

2024	2025	2026
1.378,67	1.413,14	*por determinar

Para el percibo de la ayuda será requisito previo acreditar su reconocimiento por medio de certificado de la Administración competente.

CAPÍTULO VII

Jornada

37. Jornada

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o, 1.744 horas en cómputo anual, realizándose con carácter general de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo anterior, prestarán servicios de lunes a domingos los siguientes colectivos de personas trabajadoras:

- (i) Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente se ofrezcan o acepten prestar servicios en sábado o domingo.
- (ii) Aquellas personas trabajadoras que en su contrato de trabajo –o en un acuerdo, pacto o anexo posterior– hayan pactado que su jornada laboral será de lunes a domingo.

En los supuestos en los que, por circunstancias organizativas, productivas o de cualquier otra índole, sea necesario prestar servicios en sábado, domingo y/o festivo y no se alcanzara en número necesario de personas trabajadoras con los colectivos anteriores, la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a negociar las medidas necesarias para atender dicha necesidad.

De conformidad con la normativa vigente, queda prohibido expresamente al personal fumar y comer en el puesto de trabajo. Para atender estas necesidades, el personal que realice jornada continuada disfrutará de una pausa de veinte minutos.

Los turnos de descanso, según el turno de trabajo serán, salvo acuerdo individual con la empresa, los siguientes:

Turno de mañana: 9:40 a 10:00 10:00 a 10:20 10:20 a 10:40.

Turno de tarde: 17:30 a 17:50 17:50 a 18:10 18:10 a 18:30.

Turno de noche: 1:40 a 2:00 02:00 a 2:20 2:20 a 02:40.

La empresa facilitará los turnos de trabajo para las cinco semanas siguientes, reservándose el derecho a realizar cambios por temas organizativos con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo acuerdo entre empresa y trabajador para reducir este plazo. Con carácter indefinido se verán las cinco semanas a realizar.

La empresa facilitará mensualmente un listado de control de cambios/horas.

La distribución de horarios será la siguiente:

– Industrial y seguridad:

- Jornada partida: De 8 a 13 h. y de 14 a 17 h.
- Turno de mañana: De 6 a 14 h.
- Turno de tarde: De 14 a 22 h.
- Turno de noche: De 22 a 6 h.

– Área Comercial: De 8 a 13,30 y de 15 a 17,30 h.

– Soporte: Jornada partida de 8 a 13,30 h. y de 15 a 17,30 h.

Las personas trabajadoras del área de soporte dispondrán de una flexibilidad de treinta minutos de entrada y salida respecto de los horarios establecidos en el presente artículo.

Asimismo, las personas trabajadoras del área de soporte podrán distribuir irregularmente su jornada semanal de suerte que, sin merma en el número de horas trabajadas, puedan dejar de prestar servicios los viernes por la tarde. Para poder llevar a cabo dicha posibilidad será necesario que exista acuerdo con la Dirección Empresa y no se produzca ningún perjuicio o desatención a los clientes internos y/o externos.

Por su parte, el personal comercial, trabajará a tarea. La empresa determinará la tarea a realizar por cada persona trabajadora, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada mencionadas anteriormente.

La persona trabajadora que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito, razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será presentado ante una Comisión formada por un (1) miembro del Comité o Delegado/a de Personal, un (1) miembro por la Dirección de la

Empresa y un (1) trabajador de la misma categoría y departamento, decidiendo esta Comisión inmediatamente sobre la reclamación efectuada.

Si en la jornada semanal, de lunes a viernes, hubiese un día festivo que obligue al adelantamiento de ruta, la empresa contratará personal temporal con el fin de reforzar la plantilla comercial.

Se reconocerá la posibilidad para el colectivo comercial de iniciar y finalizar sus rutas directamente desde su domicilio sin perjuicio de la asistencia a las reuniones programadas en las instalaciones de la empresa por la Dirección dentro del horario establecido en el presente artículo.

Dicha posibilidad no desvirtuará el carácter exclusivamente profesional del uso que se debe dar a los vehículos que el colectivo comercial dispone exclusivamente para la prestación de sus servicios.

En este sentido, a fin de compatibilizar dicha posibilidad con la debida garantía para la empresa del adecuado uso de dichos vehículos, se establece que para que cualquiera de estas personas trabajadoras pueda beneficiarse de esta posibilidad deberá suscribir un documento-recordatorio de las obligaciones y limitaciones en el uso de los vehículos de empresa.

38. Horas extraordinarias

Con objeto de incrementar las oportunidades de inserción de las personas trabajadoras en desempleo, se suprimirán con carácter general las horas extraordinarias.

Se abonarán conforme a los importes recogidos en las tablas salariales del presente convenio.

El número de las horas trabajadas en el mes se comunicará a la representación de las personas trabajadoras dentro de los 15 primeros días del mes siguiente.

Cuando se opte por compensar la realización de las horas extraordinarias realizadas con descanso, la equivalencia será la siguiente:

Las horas extraordinarias «normales» realizadas (esto es, horas extraordinarias realizadas en días no identificados como festivos en el calendario laboral) se compensarán a razón 1 hora extra realizada = 1,25 horas de descanso.

Las horas extraordinarias realizadas en días identificados como festivos en el calendario laboral se compensarán a razón de 1 hora extra realizada = 1,5 horas de descanso.

39. Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares dependientes

Las personas trabajadoras que estén en situación de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes, podrán reducir su jornada, pudiendo ser ésta, diaria, semanal, mensual, trimestral o semestral a elección del trabajador.

40. Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho cada año, a un periodo de vacaciones retribuidas no sustituibles por compensación económica, de veintitrés (23) días hábiles, con exclusión de los sábados, o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando un año completo para el disfrute de este derecho. En este último caso, será concedido por la empresa fuera del periodo que coincida con su mayor actividad productiva estacional.

Los días resultantes del exceso de jornada anual, serán añadidos al periodo vacacional, siendo considerados como periodo vacacional.

Sin perjuicio de la jornada anual, cuando los días 24 y 31 de diciembre sean días laborables (de lunes a viernes), dichas fechas serán consideradas festivas. No obstante, se exceptuará dicha previsión en el caso del área de logística, así como en cualquier otra área o sección, cuando, para garantizar la correcta atención de las necesidades

productivas y organizativas existentes en esos días en los distintos departamentos, resulte necesario, a criterio de la empresa, crear equipos de trabajo que den cobertura a dichas necesidades en ambos días. Lo anterior se comunicará a las personas trabajadoras afectadas con un preaviso mínimo de quince días y las horas trabajadas serán abonadas como horas extraordinarias o compensado como regula el artículo 25 sobre trabajos puntuales en domingos y festivos proporcionalmente a las horas trabajadas, y su realización será obligatoria.

En caso de organizar turnos de trabajo en dichas fechas, los horarios de finalización de la jornada no superaran las 14 h. en manufacturing, y las 16 h. en logística.

El calendario de vacaciones se establece para un ciclo de seis años de 2022-2027, y consistirán en 6 grupos rotatorios que se dividirán en dos periodos siguiendo las siguientes pautas:

El periodo principal comprenderá desde el mes de junio hasta el mes de septiembre en bloques de tres semanas completas de lunes a domingo, pudiendo usarse los últimos días de mayo y los primeros de octubre para completar las 18 semanas, de modo que el segundo bloque de vacaciones empiece la semana siguiente al inicio de las vacaciones escolares, o en la misma semana si fuese necesario para ajustar el calendario.

El resto de los días para completar el periodo vacacional se repartirá del siguiente modo:

Se compensará al primer bloque de junio con vacaciones en el mes de diciembre, contando desde el 31 de diciembre hacia atrás los días que restan para completar sus vacaciones.

Así mismo al último bloque de septiembre se le compensará con vacaciones en Semana Santa, incluyendo en estos días tanto la semana de Pascua como la semana siguiente enteras, de lunes a domingo. El resto de los bloques se distribuirán tal y como consta a continuación:

- Los bloques 2.º y 3.º entre octubre, noviembre y diciembre.
- Los bloques 4.º y 5.º entre Semana Santa y Junio.

El grupo que disfrute de vacaciones en diciembre iniciará su periodo vacacional del año siguiente en enero, cogiendo de las vacaciones de ese año los días necesarios para terminar las navidades.

El concepto compensar se utiliza por el hecho de que quienes disfruten de sus vacaciones en las primeras tres semanas de junio y las tres últimas de septiembre no tienen la posibilidad de disfrutar del periodo vacacional en épocas de vacaciones escolares, siendo el objetivo de este calendario conciliar la vida familiar y laboral.

Las personas que deseen modificar su periodo de vacaciones lo podrán hacer de acuerdo con la empresa, y se facilitará a la Representación de las personas Trabajadoras una relación de dichos cambios.

En el departamento comercial, el incentivo correspondiente al periodo de vacaciones se abonará en función de la percepción obtenida el mes inmediatamente anterior totalmente trabajado. Caso de tener que retrotraerse al año anterior, se incrementará esta percepción con la mejora salarial del presente convenio.

41. *Licencias retribuidas*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Retribuidas

Causa	Días de ausencia
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, compañero/a, hijos.	– Cinco (5) días laborables.
Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad (excepto los cónyuges, pareja de hecho, hijos o compañero/a).	– Tres (3) días naturales. – Cinco (5) días naturales si se necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia. El cómputo de los días de permiso se iniciará en el primer día laborable de la persona trabajadora, garantizándose que del total de días naturales indicados, al menos dos (2) tengan la consideración de laborables.
Accidente, enfermedad grave, hospitalización, ingreso en UCI o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, compañero/a, hijos.	– Cinco (5) días laborables. – Siete (7) días naturales si se necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia. En los casos de desplazamiento fuera de la provincia, se garantizará que, del total de días naturales indicados, al menos cinco (5) tengan la condición de laborables.
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, (excepto apartado anterior), 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.	– Cinco (5) días laborables. El cómputo de los días de permiso se iniciará en el primer día laborable de la persona trabajadora.
Matrimonio de parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.	Dos (2) días naturales. El permiso se iniciará el mismo día del hecho causante (matrimonio) o el día anterior, sean días laborables o no.
Traslado de domicilio habitual.	Un (1) día laborable.
Matrimonio de la persona trabajadora/a o unión como pareja de hecho.	Quince (15) días naturales. El cómputo de los mismos se iniciará el primer día laborable de la persona trabajadora.
Asistencia a actos judiciales en los que la persona trabajadora sea citado.	Tiempo indispensable.
Asistencia a consulta médica fuera de la provincia por prescripción facultativa y su posterior justificación.	Un (1) día laborable.
Acompañamiento al compañero/a o a un familiar de primer grado de consanguinidad a una prueba medica que requiera sedación.	Un (1) día laborable.
Acompañamiento al compañero/a o a un familiar de primer grado de consanguinidad al servicio médico de urgencias.	Tiempo indispensable.
Realización de exámenes en centros docentes para la obtención de títulos académicos.	Tiempo indispensable.
Asistencia a bautizos y comuniones de familiares hasta primer grado por consanguinidad o afinidad.	Un (1) día natural. Dicho día coincidirá con el día del bautizo o comunión sea o no laborable para la persona trabajadora.
Acompañar a los hijos/as menores de edad a recibir asistencia médica.	Tiempo indispensable.

2. El personal podrá disfrutar de dos (2) días laborables de libre disposición a cuenta del exceso de jornada. Su solicitud deberá realizarse con 48 horas de antelación, sin que pueda coincidir más de una persona por departamento y nivel retributivo. El departamento producción se dividirá en tres áreas (VR,VNR y B&B), (PET-Latas) y (APET), el departamento de logística se dividirá en otras tres áreas (mantenimiento silo), (materias primas) y (producto acabado).

3. Los permisos se harán extensibles a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

4. La retribución que se aplicará en los permisos anteriormente señalados, estará constituida por: salario base de calificación, plus de vinculación, plus de actividad, y, en su caso, complementos «ad personam».

5. El Departamento de Recursos Humanos estudiará las circunstancias que puedan concurrir en orden a la posible ampliación y estudio de otros permisos.

6. La comprobación de falsedad, total o parcial, en el motivo indicado del permiso concedido, será objeto de sanción.

7. Lo no regulado expresamente en este artículo se complementará con lo dispuesto en las leyes vigentes de cada momento.

41.bis Licencias no retribuidas

Las personas trabajadoras podrán solicitar de la empresa se les conceda hasta quince días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, etc. o por necesitar más días de los que les concedan como licencia retribuida. Estos permisos deberán ser debidamente justificados.

41.ter Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período superior a los cuatro meses y no mayor de cinco años. El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en la empresa y a ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

CAPÍTULO VIII

Garantías de las personas trabajadoras

42. Garantías de las personas trabajadoras

En caso de retirada temporal del carnet de conducir a cualquier persona del departamento comercial, no se verán afectados en su empleo ni en su salario. Se exceptúan de esta norma aquellos que fueran motivados por alcoholemia demostrada o constituyan delito penal.

La empresa se hará cargo de los cursos para recuperar los puntos del carné de conducir en caso de retirada a partir de ocho (8) puntos, siempre que la retirada de éstos sea con un vehículo de la empresa.

A efectos de percepción de salarios, se tomarán como base los ingresos promedios del afectado, percibidos desde primeros de año hasta el momento de producirse el hecho.

En caso de que el volumen del negocio origine medidas restrictivas, se prescindirá de aquellos servicios ajenos a la empresa, siendo este paso obligatorio antes de plantear cualquier medida que afecte a las condiciones socio-laborables de la plantilla.

Como consecuencia de la implantación de Fleteros, la Dirección de la Empresa garantiza a todos los vendedores-distribuidores del territorio donde Norbega realiza la distribución, que la subida salarial pactada en convenio se hará real y efectiva en el supuesto de no llegar al tope del salario bruto conseguido el año anterior, no contando para el bruto la percepción por plus de vinculación y, en su caso, los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual o no tengan su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la empresa en los términos en los que se hubieren concedido/pactado (esto es, si en la decisión o pacto se fijó que dicho plus o complemento se incluiría en el importe de esta paga). Asimismo, garantiza la conservación del puesto de trabajo.

43. *Garantía personal*

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente convenios establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en su ámbito de aplicación que impliquen situaciones más beneficiosas con respecto a lo acordado en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

CAPÍTULO IX

Representación legal y sindical de las personas trabajadoras

44. *Garantías sindicales*

Serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes de las personas Trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, siendo treinta horas para los miembros del Comité de Empresa y dieciséis horas para los Delegados de Personal.

Sin rebasar el máximo legal las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos.

El crédito de horas mensuales de los Representantes de los Trabajadores/as podrá ser acumulable individualmente. Se exceptúan los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

Dispondrán de un tablón de anuncios para la publicación de notas de carácter laboral y sindical.

Asimismo, se les facilitará un local de reunión cuya utilización deberá solicitarse con 48 horas de antelación como mínimo.

La empresa constituirá al comienzo del Ejercicio un fondo económico destinado a compensar los gastos por desplazamientos de los representantes legales de las personas trabajadoras y delegados sindicales con motivo de sus reuniones habituales.

La Representación de las personas Trabajadoras fijará en el mes de Enero el calendario de las reuniones a celebrar durante el año, procurando en todo caso que tengan lugar en lunes.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitir que las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No sujetará el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirá o perjudicará a un trabajador de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, a solicitud del Sindicato y previa conformidad del interesado, descontará la cuota sindical en la nómina mensual del mismo.

45. Sección Sindical

Sin perjuicio de la regulación prevista en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa mejorará su regulación en los siguientes términos:

– Se mejorará hasta las 30 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al Sindicato con mayor representación en el centro de trabajo de Galdakao y a la vista del total de personas trabajadoras que lo conforman en relación con el total de la empresa sumando los demás centros de trabajo de la misma. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

– Se mejora hasta las 16 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al resto de Sindicatos que, al menos, cuente con un 25 % de los delegados de personas y miembros del Comité de Empresa del conjunto de la empresa. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal de las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos.

El crédito de horas mensuales de los Delegados Sindicales podrá ser acumulable individualmente.

Se exceptúan los meses de junio, julio, agosto y septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

Disposición adicional única. *Régimen supletorio.*

En todo lo no regulado en este convenio, será de aplicación el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes y demás legislación vigente.

Disposición transitoria única. *Incremento anual pactado.*

Durante los tres años de vigencia del convenio, y con efectos del 1 de enero de cada año, los conceptos salariales y económicos aquí pactados se incrementarán para cada uno de los tres años de vigencia del convenio:

Año	Incremento (%)
2024	3,50
2025	2,50
2026	*

* En 2026, la comisión negociadora acordará en el último trimestre de 2026 el incremento aplicable a los valores vigentes a 31 de diciembre de 2025 a aplicar a partir del 1 de enero de 2026.

Este incremento salarial se aplicará a los conceptos recogidos en los artículos 21 (plus de vinculación), 23 (plus de jornada de 8:00 h. a 17:00 h.), 24 (plus nocturno), 25 (trabajos de fines de semana y festivos); 26 (pluses de puesto de trabajo); 32 (personal con diversidad funcional), 35 (ayudas por orfandad), 36 (hijos con diversidad funcional); y 38 (horas extraordinarias).

El artículo 20 (masita) ha sido incrementados para este año 2024 en una cantidad pactada, de forma que sólo les resultará de aplicación los incrementos pactados para los años 2025 (2,50 %) y 2026 (por determinar).

El artículo 22 (plus turnicidad) ha sido incrementados para este año 2024 y 2025 en una cantidad pactada, de forma que sólo les resultará de aplicación los incrementos pactados para el año 2026 (por determinar).

*** El incremento correspondiente al año 2024 se aplicará a partir de la nómina del mes de septiembre de 2024 o siguiente al de la firma del convenio, con efectos retroactivos a 1 de enero, abonándose igualmente en la indicada nómina, el importe de los atrasos devengados desde el 1 de enero del 24.

ANEXOS

Anexo n.º 1: Clasificación profesional

Grupos	Niveles retrib.	Área industrial Puesto de trabajo	Área comercial Puesto de trabajo	Área soporte Puesto de trabajo
A	1	DIRECTOR.	DIRECTOR.	DIRECTOR.
	2	GERENTE.	GERENTE.	GERENTE.
	3	JEFE.	JEFE.	JEFE.
B	4	RESP. AREA PRODUCCION.	COORDINADOR INFRAESTRUCTURAS AREA.	RESPONSABLE PRL.
		RESP. AREA LABORATORIO.		
		RESP. AREA MANTENIMIENTO.		
		COORDINADOR ALMACEN MMPP.		
	5	GESTOR DE MANTENIMIENTO.	RESP. EJECUCIÓN MERCHANDISING.	COORD. PLANIF. REGIONAL COORDINADOR SEGURIDAD.
			KAM AM AREA.	
			GESTOR COMERCIAL.	
			GESTOR DISTRIBUIDOR.	
			GESTOR COMUNICACIÓN.	
			SUPERVISOR DISTRIBUCIÓN.	
6	RESPONSABLE TURNO ALMACEN RESPONSABLE TURNO PRODUCCIÓN.	GPV.	TECNICOS - N6.	
		PREVENTISTA.	COMPRADORES - N6.	
		DESARROLLADOR MERCADO.	APROVISIONADORES - N6.	
		SUPERV. SIST. TECNICOS FRIO.	PLANIFICADORES - N6.	
	7	OPERARIO JARABISTA N7.		TECNICOS - N7.
		OPERARIO LLENADORA N7.		COMPADRORES -N7.
		OPERARIO SOPLADO N7.		APROVISIONADORES - N7.
		OPERARIO LABORATARIO - MICRO N7.		PLANIFICADORES - N7.
OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N7.				
OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO -N7.				
CONTROLADOR ALMACEN SGA - N7.				
CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N7.				

Grupos	Niveles retrib.	Área industrial Puesto de trabajo	Área comercial Puesto de trabajo	Área soporte Puesto de trabajo
	8	OPERARIO JARABISTA N8. OPERARIO LLENADORA N8. OPERARIO SOPLADO N8. OPERARIO LABORATARIO - MICRO N8. OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N8. OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO -N8. CONTROLADOR ALMACEN SGA - N8. CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N8. OP. MANTMTO. INFRAESTRUCTURAS -N8. OPERARIO CONDUCCION CARRETILLA -N8. OPERARIO LABORATORIO -N8. OPERARIO LÍNEAS DE PRODUCCIÓN -N8.	PROMOTOR/VENDEDOR RELACIONES EXTERNAS.	TÉCNICOS -N8. COMPRADORES - N8 APROVISIONADORES -N8 PLANIFICADORES - N8 ADMINISTRATIVO PRODUCCIÓN ADMINISTRATIVO COMERCIAL ADMINISTRATIVO LOGISTICO.
	9	OPERARIO JARABISTA N9. OPERARIO LLENADORA N9. OPERARIO SOPLADO N9. OPERARIO LABORATARIO - MICRO N9. OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N9. OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO -N9. CONTROLADOR ALMACEN SGA - N9. CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N9. OP. MANTMTO. INFRAESTRUCTURAS -N9. OPERARIO CONDUCCION CARRETILLA -N9. OPERARIO LÍNEAS DE PRODUCCIÓN -N9. OPERARIO LABORATORIO -N9.		OPERADOR/ RECEPCIONISTA.
	10	PEON.		ORDENANZA.

Anexo n.º 2: Tablas salariales

Tabla salarial 2024

Coficiente	Grupo	Nivel retributivo	Salario base calificación - Euros	Plus actividad - Euros	Salario bruto mensual (1) - Euros	Salario bruto anual - Euros	Plus nocturno* - Euros	Turnicidad - Euros	Hora extra normal - Euros	Hora extra festiva - Euros	Plus jornada - Euros	Plus resp. Industrial** - Euros
Número de pagas -->			17	15			día efect.	día efect.			día efect.	Anual
	C	10	1.065,08	574,60	1.639,68	27.615,36	43,06	6,20	19,09	25,09	10,11	0
	C	9	1.224,65	660,97	1.885,62	31.623,60	43,06	6,20	19,09	25,09	10,11	0
	C	8	1.278,09	689,51	1.967,60	32.960,18	43,06	6,20	23,73	31,62	10,11	0
	C	7	1.384,60	749,33	2.133,93	35.668,15	43,06	6,20	24,89	33,35	10,11	0
	C	6	1.491,10	804,43	2.295,53	38.305,15	43,06	6,20	24,89	33,35	10,11	8.012,07
	B	5	1.597,99	1.039,02	2.637,01	43.641,13	43,06	6,20	24,89	33,35	10,11	-
	B	4	1.811,01	976,41	2.787,42	46.323,32	43,06	6,20	32,22	42,06	10,11	3.641,85
Fuera de convenio	A	3										
Fuera de convenio	A	2										
Fuera de convenio	A	1										

* Incluida Masita (no incluye plus vinculación ni locomoción).

** Se recoge el importe máximo. Para determinar el importe concreto de cada persona, ver fórmula recogida en el artículo 26.

Masita: 890,00 euros.

Plus vinculación 267,11 euros.

Tabla salarial 2025

Coficiente	Grupo	Nivel retributivo	Salario base calificación - Euros	Plus actividad - Euros	Salario bruto mensual (1) - Euros	Salario bruto anual - Euros	Plus nocturno* - Euros	Turnicidad - Euros	Hora extra normal - Euros	Hora extra festiva - Euros	Plus jornada - Euros	Plus resp. Industrial** - Euros
Número de pagas -->			17	15			día efect.	día efect.			día efect.	Anual
	C	10	1.091,71	588,97	1.680,68	28.305,87	44,14	6,70	19,57	25,72	10,36	0
	C	9	1.255,27	677,49	1.932,76	32.414,19	44,14	6,70	19,57	25,72	10,36	0
	C	8	1.310,04	706,75	2.016,79	33.784,18	44,14	6,70	24,32	32,41	10,36	0
	C	7	1.419,22	768,06	2.187,28	36.559,89	44,14	6,70	25,51	34,18	10,36	0
	C	6	1.528,38	824,54	2.352,92	39.262,81	44,14	6,70	25,51	34,18	10,36	8.212,37
	B	5	1.637,94	1.065,00	2.702,94	44.732,23	44,14	6,70	25,51	34,18	10,36	-
	B	4	1.856,29	1.000,82	2.857,11	47.481,48	44,14	6,70	33,03	43,11	10,36	3.732,90
Fuera de convenio	A	3										
Fuera de convenio	A	2										
Fuera de convenio	A	1										

* Incluida Masita (no incluye plus vinculación ni locomoción).

** Se recoge el importe máximo. Para determinar el importe concreto de cada persona, ver fórmula recogida en el artículo 26.

Masita: 912,25 euros.

Plus vinculación: 273,79 euros.