

# Convenio Colectivo Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante

<b>ÁREA</b>	Alicante	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	03000525011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2026/02/25
<b>VIGENCIA</b>	2025/01/01 — 2027/12/31	<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP 38 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-transformadoras-de-materias-plasticas-de-alicante/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-transformadoras-de-materias-plasticas-de-alicante/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias Transformadoras De Materias Plásticas. Última actualización a: 25-02-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 38 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 238 de 15/12/2025)

RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de las INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE - Código convenio 03000525011981.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I. En fecha 1/12/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el convenio colectivo de las Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, en representación de las personas trabajadoras, por CCOO y UGT y, por parte de la representación empresarial, por la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.



PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 9 de diciembre de 2025.

LA DIRECTORA TERRITORIAL.

Cortes María Martínez de las Heras.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE ALICANTE.**

---

### **CAPÍTULO I.**

---

#### **Artículo 1 Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la transformación, manipulación, moldeo y/o regeneración de materias plásticas y sus personas trabajadoras.



## **Artículo 2 Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación para la Provincia de Alicante.

## **Artículo 3 Ámbito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 4 Vigencia y denuncia.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Una vez finalizada la vigencia de este Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo quedará prorrogado el contenido normativo del mismo.

Cada uno de los conceptos que contienen las tablas salariales vinculadas a este convenio estarán compuestas por el número entero que corresponda y dos decimales, procediéndose al redondeo del segundo decimal en función del resultado del tercero, de modo que el segundo será redondeado al alza si el tercero es igual o superior a cinco y a la baja en caso contrario.

Cualquiera de las dos partes podrá promover la Denuncia del presente convenio, sin más requisitos que el de preavisar por escrito con acuse de recibo a la otra parte, durante el mes de noviembre, remitiendo copia a la Autoridad Laboral.

## **Artículo 5 Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

## **Artículo 6 Pacto de absorción y compensación.**

Durante la vigencia de este Convenio las empresas podrán aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas contenidas en este Convenio, incluida la Revisión Salarial por incremento del I.P.C; consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, exceptuando los conceptos salariales que sean fruto de acuerdos o pactos colectivos.

Asimismo, quedará excluida la aplicación de este pacto y procederá, en todo caso, la revisión salarial por



incremento del I.P.C. en aquellos supuestos en los que la retribución que hasta la fecha hubiera devengado la persona trabajadora, no sea superior a la establecida en Convenio para su categoría profesional y por todos los conceptos salariales. También quedarán excluidas de la aplicación de esta cláusula aquellas cantidades que estén vinculadas directamente con la cantidad y calidad del producto (primas de productividad, destajos, etc.).

---

## **CAPÍTULO II.**

---

### **Artículo 7 Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que se ejercerá de conformidad con lo previsto en la legislación y en este convenio, comunicando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) todos aquellos cambios sustanciales.

### **Artículo 8 Facultades organizativas de la empresa.**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La exigencia de actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todas y cada una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

### **Artículo 9 Procedimiento para la implantación, modificación o supresión de sistemas de trabajo**

A.- IMPLANTACIÓN.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a RLPT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se



incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar. La RLPT podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime conveniente a quien la empresa vendrá obligada a facilitar la información precisa.

2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de RLPT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.
5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.
6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.
7. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la empresa a las personas trabajadoras una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

#### B.- MODIFICACIÓN.

La modificación total de un sistema de trabajo, entendiéndose por tal aquellos cambios que supongan una alteración general del sistema requerirá el mismo procedimiento establecido para la implantación.

En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de RLPT el método operatorio asignado al puesto de trabajo, así como las tarifas.
2. La notificación previa a RLPT será con una semana de antelación.
3. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma las personas afectadas. En caso de desacuerdo individual, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.
5. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.



6. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

#### C.- REVISIÓN.

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

Podrá ser objeto de suspensión del sistema de incentivos por la disminución de la cartera de pedidos de la empresa.

#### D.- SUPRESIÓN.

La dirección de la empresa podrá suprimir el sistema de incentivos por trabajo medido en aquellos supuestos en los que, por motivos de mecanización, mejora de instalaciones, renovación de maquinaria o introducción de nuevas tecnologías no permitan superar la actividad normal. A estos efectos se entiende por actividad normal la equivalente a 60 puntos Bedaux o 100 centesimales, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

La supresión del sistema de incentivos habrá de ajustarse a los trámites siguientes:

1. Notificar por escrito a RLPT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de suprimir el sistema de trabajo medido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se justificarán la concurrencia de las causas que según el apartado anterior permiten la supresión.

La RLPT podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime conveniente a quien la empresa vendrá obligada a facilitar la información precisa.

2. Establecer un periodo de prueba no superior a doce semanas.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de RLPT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.



E. Los plazos especificados por días en el presente artículo se consideran días naturales.

---

## **CAPÍTULO III CLASIFICACION PROFESIONAL.**

---

### **Artículo 10 Clasificación Profesional.**

Las personas trabajadoras a que se refiere el presente Convenio serán clasificados en los grupos profesionales que se recogen en el Anexo I, del mismo, de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen.

### **Artículo 11 Carácter enunciativo de la clasificación profesional.**

La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los grupos. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y de su puesto de trabajo.

---

## **CAPÍTULO IV INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS, CESES.**

---

### **Artículo 12 Ingresos.**

El ingreso de Las personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre contratación.

En caso de proceso selectivo la empresa comunicará a la representación de los trabajadores el/los puestos/s a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes. El programa de dichas pruebas se determinará oyendo previamente la RLPT que podrán elegir un representante que presencie las pruebas.

Las empresas facilitarán a la RLPT una copia básica del contrato de trabajo.

### **Artículo 13 Contratación.**

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Por razón de la permanencia los contratos de trabajo podrán ser indefinidos o temporales, éstos últimos lo



podrán ser por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, todo ello en los términos previstos en la legislación vigente.

Los contratos temporales tendrán una duración máxima de doce meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las personas trabajadoras con contrato temporal tendrán los mismos derechos que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

La contratación de personal se realizará utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento y con observancia de los requisitos, formalidades y finalidad prevista en la legislación vigente.

## **Artículo 14 Teletrabajo o trabajo a distancia.**

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente a la dotación de medios establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a



distancia percibirá una cantidad máxima establecida en las tablas salariales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. La citada cantidad se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

6. Derechos de información y participación. Las empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLPT a las personas que teletrabajen.
- Entregarán mensualmente a la RLPT la relación de personas que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

7. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

## **Artículo 15 Periodo de Prueba.**

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A.- Para los contratos indefinidos y contratos de duración determinada por tiempo superior a seis meses:

6 meses para el grupo 5.

2 meses para los grupos 3 y 4.

1 mes para el grupo 2.

15 días laborables para el grupo 1.

B.- Para los contratos de duración determinada por tiempo no superior a seis meses:



1 mes para los grupos 3, 4 y 5

15 días para los grupos 1 y 2

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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.

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 empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## **Artículo 16 Ascensos.**

Las categorías y puestos de trabajo que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por la empresa.

Para la provisión de vacantes que se produzcan en las restantes categorías y salvo que se haya procedido a la amortización de las mismas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se establecerá un procedimiento de ascenso por concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos, tomando como referencia y por el orden que se citan las siguientes circunstancias: titulación académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimientos del puesto de trabajo a cubrir, experiencia en la empresa.

Se formalizará en cada centro de trabajo una comisión paritaria formada por la empresa y la RLPT que velará para que los ascensos cumplan con los criterios descritos en el párrafo anterior de este artículo del convenio pudiendo una persona trabajadora dirigirse a la comisión o RLPT a informarse si se cumplen los requisitos necesarios para pedir su propio ascenso.

## **Artículo 17 Movilidad funcional.**

1.- La movilidad dentro del mismo grupo profesional podrá ser efectuada por la empresa sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos la persona trabajadora, sin más límites que proporcionar la persona trabajadora la formación necesaria para la asignación de otras tareas del mismo grupo profesional. La movilidad funcional no podrá utilizarse para asignar puestos de trabajo que, legalmente, exijan una determinada titulación académica.

En estos casos se establece un periodo máximo de adaptación en los que no será exigible a la persona trabajadora alcanzar el rendimiento normal o pactado. Estos periodos son los siguientes:



2 semanas en el grupo 1.

5 semanas en el Grupo 2.

8 semanas en el grupo 3.

10 semanas en el grupo 4.

12 semanas en el grupo 5.

2. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. La persona trabajadora, percibirá desde el primer día el salario correspondiente al grupo profesional superior al que se correspondan las nuevas tareas que se le determinen realizar.

La realización de trabajos de superior categoría que esté motivada por la suspensión del contrato de otra persona trabajadora, salvo en el caso de las causas señaladas en las letras i), j), l) y m), del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores podrá prolongarse en tanto permanezca la causa de suspensión y no dará derecho a la consolidación del grupo superior.

La realización de trabajos de superior categoría, por causas distintas a las señaladas en el párrafo anterior, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, dará derecho a la consolidación del grupo superior.

Los procesos de formación interna que alternen funciones propias de la categoría profesional de la persona trabajadora con trabajos de superior categoría, podrán extenderse durante 12 meses, sin que en ningún caso el tiempo dedicado a trabajos de superior categoría durante este periodo supere, en cómputo anual, la mitad de la jornada de trabajo prevista en este convenio. En otro caso, la persona trabajadora consolidará la categoría superior. La realización de trabajos de superior categoría en el ámbito de un proceso de formación/promoción interna no podrá exceder de doce meses. En caso contrario consolidará la categoría superior.

3.- Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito conservando la retribución correspondiente a su grupo de procedencia.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa o, en su defecto, a las personas delegadas de Personal, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, evitarán las empresas reiterar la asignación de estos trabajos de grupo inferior a una misma persona trabajadora.

Si el cambio de destino para el desempeño del trabajo de grupo inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

4.- La empresa podrá acudir a la movilidad funcional a fin de adaptar, cuando sea necesario, el puesto de trabajo a la capacidad física de la persona trabajadora, procurando que esta se produzca dentro del Grupo Profesional al que la persona trabajadora pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservando la retribución de su puesto de origen.



## **Artículo 18 Movilidad territorial.**

1. El traslado de las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, en un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a la RLPT, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en este convenio colectivo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporada al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la RLPT de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

a) Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.

b) El 10 por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.

c) Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientas personas trabajadoras.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el



procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece personas en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a RLPT su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la RLPT, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a la RLPT. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la RLPT o, en su caso, de la mayoría de las personas de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la RLPT en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

La empresa y la RLPT podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la



empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

5. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

6. La RLPT tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personas trabajadoras de otros colectivos, tales como personas trabajadoras con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

## **Artículo 19 Cambio Titularidad de una empresa.**

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los



términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y la RLPT una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad de la empresa no extinguirá por sí mismo el mandato de la RLPT, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a la RLPT respectiva afectada por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para las personas trabajadoras de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

7. De no haber RLPT, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a las personas trabajadoras que pudieren resultar afectadas por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus personas trabajadoras se vean afectadas en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación



con sus personas trabajadoras vendrá obligada a iniciar un periodo de consultas con la RLPT sobre las medidas previstas y sus consecuencias para las personas trabajadoras.

Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4. del Estatuto de los Trabajadores.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por la empresa cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria, no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

## **Artículo 20 Ceses y excedencias.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa o pasar a situación de excedencia, deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, que será vinculante para ambas partes cuando la empresa tenga el conocimiento de dicha comunicación.

A.- PARA EL CESE VOLUNTARIO:

Grupos 1 y 2: 15 días.

Grupo 3: 1 mes.

Grupos 4 y 5: dos meses.

B.- PARA LAS EXCEDENCIAS:

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario o sueldo por cada jornada de retraso en el abono de la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

## **Artículo 21 Formación.**

Las personas trabajadoras vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional que sean



precisas para que su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

En supuestos especiales y de forma excepcional, cuando la Formación requerida por la empresa haga precisa su realización fuera del horario laboral, se compensarán dichas horas por tiempo de descanso equivalente, salvo que la persona trabajadora justifique razonadamente no poder asistir a los cursos de formación en el horario programado por la empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año para actividades formativas relacionadas con la actividad empresarial y de 100 horas al año en los demás casos.

La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLPT, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

La RLPT será informada de los planes de formación anuales o de mayor vigencia y del grado de consecución de sus objetivos en materia de formación.

El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá preferencia para la asistencia a cursos de formación profesional a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

A fin de facilitar el acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional las personas trabajadoras a tiempo parcial, éstas podrán solicitar la ordenación de jornada en los términos y condiciones previstos en el artículo 34.8 del E.T.

---

## **CAPÍTULO V RETRIBUCIONES.**

---

### **Artículo 22 Retribuciones.**

- 1.- Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio, estarán constituidas por los salarios que figuran en la tabla anexa y sus complementos y serán aplicados durante la vigencia de este convenio.
- 2.- Para el ejercicio 2025, los salarios se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (IPC) general de 2024 incrementado en 1,5 puntos porcentuales, aplicándose dicho incremento con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.
- 3.- Para el ejercicio 2026 los salarios se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (IPC) general de 2025, incrementado en 0,75 puntos porcentuales.



4.- Para el ejercicio 2027 los salarios se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (IPC) general de 2026, incrementado en 0,75 puntos porcentuales.

5.- Estos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos establecidos en este convenio, incluidos los previstos en el Anexo de este convenio, en sus artículos 26, 27 y 28, así como las dietas y desplazamientos establecidos en el artículo 38.

6.- El incremento máximo aplicable al conjunto de ejercicios indicados (2025, 2026 y 2027) no podrá superar los 10,6 puntos porcentuales de forma lineal. A tal efecto se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{IPC general 2024} + 1,5 + \text{IPC general 2025} + 0,75 + \text{IPC general 2026} + 0,75 \text{ igual o inferior a } 10,6$$

Para el supuesto de que esta suma superase el citado límite del 10,6%, en la revisión correspondiente al ejercicio 2027 se realizarán los ajustes pertinentes para no superar dicho tope.

7.- Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales de 2025, 2026 y 2027 como máximo, en los 20 días siguientes a la publicación de cada una de estas tablas en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Transcurrido dicho plazo se aplicará la mora legal del 10% anual.

## **Artículo 23 Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores pudiendo efectuarse la inaplicación respecto de todas las materias establecidas en el mismo o únicamente respecto de cualquiera de ellas.

Cuando la inaplicación se refiera al sistema de remuneración y cuantía salarial y se aleguen causas económicas o productivas, la dirección de la empresa deberá entregar a la RLPT, al inicio del periodo de consultas, la siguiente documentación:

Balance y cuenta de resultados, pérdidas y ganancias, correspondiente a los tres años inmediatamente anteriores.

- Cuentas provisionales del ejercicio en curso.
- Nivel de ingresos durante los tres últimos años.
- Memoria de perspectivas económicas.
- Propuesta de plan de mantenimiento del empleo.

El acuerdo de inaplicación del convenio tendrá la duración que pacten las partes que, en ningún caso, podrá extenderse más allá de la vigencia de este Convenio Colectivo.

## **Artículo 24 Pago de salarios.**

El pago del salario se efectuará en la forma habitual en que se haya venido realizando.



En el supuesto de se produjesen retrasos en el pago, tan solo se considerarían incumplimientos contractuales, a los efectos prevenidos en el artículo 50 del estatuto de los Trabajadores, si sobrepasan diez días del momento en que deben de llevarse a cabo el pago.

## **Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias.**

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre a razón de 30 días de salario Convenio y plus Convenio, más la antigüedad, en su caso; y la de Julio se hará efectiva el día 15 de Julio a razón de 30 días de salario Convenio y Plus Convenio, más la antigüedad, en su caso.

La participación en beneficios será a razón de 15 días Salario Convenio y Plus Convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo de cada año, más la antigüedad en su caso.

## **Artículo 26 Gratificaciones extraordinarias inferiores al año.**

Las anteriores gratificaciones se abonarán en función de un año de servicio, por lo que la persona trabajadora que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe a razón del tiempo de servicio.

De producirse, en el año precedente a la paga extraordinaria, cambios sustanciales en el contrato de trabajo, tales como modificación del grupo profesional o de la antigüedad, la cuantía de la paga se abonará en proporción al tiempo correspondiente a cada estado del contrato.

## **Artículo 27 Antigüedad.**

Se establece un plus de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios.

La cuantía de este plus de antigüedad por día será el 5 por ciento para cada trienio, y el 10% para cada quinquenio, y se abonará para su cálculo sobre la base reflejada en las tablas salariales.

## **Artículo 28 Pluses obligatorios.**

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, según normativa vigente, deberá abonárseles una bonificación por día de los importes que se establecen en tablas salariales por exposición a dichas labores.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección colectivos, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para la persona trabajadora, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con el asesoramiento de personas



técnicas, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

- Nocturnidad: Se establece un complemento por dicho concepto en cuantía del 25% sobre salario base y Plus Convenio.

Dicho Plus se devengará por la jornada que se realice entre las 22:00 y las 06:00 horas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal y por este concepto disfruten las personas trabajadoras.

- Turnicidad: Las empresas que tengan sistema de trabajo a turno abonarán a las personas trabajadoras durante la prestación de sus servicios en el cuarto o quinto turno el 21% sobre el salario base y plus Convenio. Dichas personas trabajadoras tendrán derecho al cambio de turno para los supuestos de estudios reglados.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos distintos de los expresados en 4º y 5º turno, párrafo anterior, percibirán por día trabajado el importe que se establece en las tablas salariales.

En las empresas que tengan implantado un sistema de trabajo ininterrumpido (cuarto o quinto turno), ante los cambios de turno de forma unilateral por parte de la empresa, la persona trabajadora no se verá afectada por el cómputo de la jornada, de forma que si a final de año, a consecuencia de ese cambio, la persona trabajadora realiza más horas que las que establece este convenio en cómputo anual, las disfrutará en periodos de descanso. Si por el contrario la persona trabajadora no alcanza las horas estipuladas quedará exento de recuperarlas. La empresa preavisará del cambio de turno con la suficiente antelación en todos aquellos supuestos en que el cambio resulte previsible, respetando el descanso semanal.

---

## **CAPÍTULO VI DERECHOS SOCIALES.**

---

### **Artículo 29 Complemento por I.T.**

A) La persona trabajadora que tenga un accidente de trabajo o sufra una enfermedad profesional tendrá derecho al 100% del salario, descontando del mismo las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido un año desde la fecha de el alta médica del accidente anterior salvo que el segundo accidente laboral implique herida abierta, fractura o hospitalización. Dicho complemento se satisfará por la empresa durante un periodo máximo de 12 meses.

Asimismo, la empresa abonará, en caso de I.T. por contingencia común, el 60% del salario de la persona trabajadora en el segundo y tercer día de baja. Este complemento solo se aplicará en la primera I.T. del año, quedando sin efecto en las bajas sucesivas que pueda causar en la misma anualidad.

B) Con el fin de facilitar una adecuada organización de trabajo y garantizar la correcta gestión de los recursos humanos, las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa la situación de incapacidad temporal (baja médica) y en su caso el alta médica, según el siguiente protocolo:



1º.- La empresa notificará a las personas trabajadoras los canales de comunicación que deberán ser de fácil acceso, tales como SMS, WhatsApp o email, u otras herramientas telemáticas equivalentes, notificándoles el número de teléfono o correo electrónico para su recepción.

2º.- La comunicación tendrá como único objeto informar a la empresa de que la persona trabajadora ha sido reconocida en situación de baja o alte médica, sin que en ningún momento deba facilitar datos clínicos, diagnósticos ni otra información relativa a su estado de salud, de conformidad con la normativa de protección de datos personales y el derecho de intimidad.

3º.- La persona trabajadora deberá efectuar la comunicación tan pronto como le sea posible tras la emisión del parte médico de baja o alta, siempre dentro de la jornada en que tenga conocimiento de dicha circunstancia o, en su defecto, al inicio de la siguiente jornada laboral.

4º.- Esta comunicación tiene como única finalidad permitir que la empresa adopte las medidas organizativas necesarias derivadas de la ausencia o reincorporación de la persona trabajadora, sin que su omisión pueda considerarse infracción disciplinaria grave o muy grave.

## **Artículo 30 Desconexión Digital.**

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de datos, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la



tarde y hasta las 8 h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

## **Artículo 31 Igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Tampoco podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidades; físicas, psíquicas o sensoriales; siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las Entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

---

## **CAPÍTULO VII JORNADA.**

### **Artículo 32 Jornada Laboral.**

1.- La jornada de trabajo para las personas trabajadoras afectadas por este convenio se establece en 40 horas semanales equivalentes a 1760 horas para 2025, 1756 horas para 2026 y 1.752 horas para 2027, todas ellas de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 de este Convenio.

2.- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración, sin perjuicio de los pactos existentes en cada empresa. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de personas



trabajadoras menores de 18 años este descanso tendrá lugar cuando la jornada exceda de 4 horas y 30 minutos y su duración será de 30 minutos, sin que se considere tiempo de trabajo efectivo.

3.- Este descanso no será susceptible de compensación económica, si bien podrá ser compensado con descansos posteriores siempre que así sea pactado entre la empresa y la totalidad de la plantilla o de alguna de sus unidades productivas autónomas.

4.- En caso de jubilación parcial y previo pacto entre la empresa y las personas trabajadoras, podrá ésta última concentrar en jornadas completas, las horas de jornada reducidas que le correspondan hasta la fecha de su jubilación total.

### **Artículo 33 Distribución irregular de la jornada.**

Atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda, las empresas afectas a este Convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la RLPT, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios de diez horas diarias y cincuenta semanales.

A falta de acuerdo para aplicar la norma anterior, se podrán utilizar el siguiente procedimiento alternativo:

1- En base a lo estipulado en el Artículo 34.2, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en el Convenio Colectivo para las personas trabajadoras a tiempo completo.

2- La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse, previo acuerdo con la RLPT o en su defecto por el designado por aquellos, de alguno de los sindicatos firmantes del convenio. A tal efecto la empresa comunicará el inicio de un periodo consultivo que no podrá tener una duración superior a siete días naturales. El acuerdo habrá de comprender la determinación del periodo de aplicación de la jornada irregular y los mecanismos de recuperación o compensación de las jornadas realizadas de más o de menos. En caso de no alcanzar acuerdo, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente de conformidad con el procedimiento alternativo que regulan los apartados 5 y 6 de este Artículo.

3- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

4- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora que hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor de la hora ordinaria de trabajo.

5- El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, diez al año (sin incluir en estas diez semanas aquellas en las que se practique la compensación, esto es, los descansos compensatorios por las



jornadas trabajadas de más), continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la RLPT, con siete días de antelación.

6- El régimen de regularización, a falta de acuerdo entre la dirección de la empresa y la RLPT, será el siguiente:

I. Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.

II. Cuando primero se hubiere reducido la jornada, dicha reducción se realizará por días completos. La jornada adicional compensatoria será decidida por la empresa con las limitaciones establecidas en el apartado I, anterior.

III. Los descansos compensatorios o las prolongaciones de jornada previstos en los apartados I y II, se aplicarán antes del 31 de diciembre y en ningún caso podrán modificar el calendario de vacaciones pactado con las personas trabajadoras.

IV. Las horas de prolongación que tengan lugar durante el sábado, (que sólo podrán tener lugar, si el trabajo ordinario es de tres turnos rotativos) tendrán un incremento del 15% pudiendo la persona trabajadora, a su elección, disfrutar del correspondiente descanso compensatorio u obtener la compensación económica que resulte con el mismo incremento del 15%. En caso de optar por compensación con descanso, el periodo de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la empresa. En caso de no alcanzar acuerdo será la empresa quien determinará el periodo de disfrute, argumentando para ello razones organizativas y/o de producción.

7- Por acuerdo con la RLPT podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado. En aquellas empresas en las que no exista RLPT, éstas podrán designar a tal efecto a las organizaciones Sindicales firmantes en este Convenio.

8- El sistema establecido en este Artículo será, en cuanto sea posible, de utilización preferente a las suspensiones temporales de los contratos de trabajo.

## **Artículo 34 Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2- Se podrán realizar, con carácter voluntario, las horas extraordinarias cuya ejecución tenga su causa en pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, vacaciones u otras circunstancias de carácter similares siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente, siempre con el límite y en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Las horas extraordinarias son, por su naturaleza, voluntarias, salvo en los siguientes casos:



- a.- La motivadas por situaciones de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la empresa.
- b.- Las necesarias para reparar averías graves, entendiéndose por tales aquellas que paraliquen de forma generalizada la producción de la empresa.
- c.- En las empresas con sistema de trabajo a turnos, aquellas que resulten necesarias para suplir la tardanza o la ausencia repentina del relevo y tan solo por el tiempo imprescindible para que la empresa pueda proveer esa vacante con otra persona trabajadora.

En la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual a la persona trabajadora en el parte correspondiente y a la RLPT.

## **Artículo 35 Calendario Laboral.**

Las empresas, con intervención de la RLPT, señalarán antes del día 31 de diciembre el calendario laboral para el año siguiente.

En el mismo periodo las partes procederán a la fijación de los periodos de vacaciones, concretando los días concretos que correspondan a cada turno con tres meses de antelación a su disfrute.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales, así como la fijación de los descansos. En el supuesto en el que la empresa mantenga la actividad durante los festivos locales, las personas trabajadoras podrán solicitar trabajar esos días a cambio de los festivos de elección propia siempre que sea factible atendidas las necesidades organizativas y productivas de la empresa que podrá rechazar esta solicitud por las indicadas necesidades.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

## **Artículo 36 Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de personal afectado por el presente convenio será de 22 días hábiles para todas las personas trabajadoras. De estas vacaciones, como mínimo, 14 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, lo que supondrá un consumo máximo de 10 días hábiles de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con las personas interesadas la forma más conveniente de su vacación anual.



La empresa podrá excluir como periodo vacacional, a excepción del periodo reseñado en el párrafo primero de este artículo, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, con indicación a la RLPT.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncio para conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal, antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada normal en las 12 semanas anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, de la anualidad a que correspondan dichas vacaciones.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

## **Artículo 37 Desplazamientos y dietas.**

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas los importes que se establecen en tablas salariales; en caso de pernoctar fuera del domicilio la empresa sufragará los gastos de alojamiento.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida, serán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución de horario permitan a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo, devengará, en concepto del importe que se establezca en tablas salariales.

## **Artículo 38 Licencias.**

La persona trabajadora, avisando con antelación y justificación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, debiendo preavisar a la empresa, con 2 días como mínimo de antelación.
- 2.- Dos días por nacimiento de hijo en los supuestos de no disponer de la carencia necesaria para acceder al



permiso por paternidad.

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

El permiso por hospitalización a que se refiere el número 3 de este artículo podrá ser utilizado en cualquier momento a lo largo de la hospitalización.

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

5.- Un día natural en caso de matrimonio, bautizo y comunión de parientes hasta el primer grado, en la fecha de la celebración de la ceremonia debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

6.- Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad.

7.- Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

8.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

9.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

10.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del periodo de descanso por maternidad.

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



12.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

13.- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados

En cuanto a los señalados en los números 1, 2 y 5 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En ningún caso formará parte de remuneración, los incentivos, primas y demás devengos que contengan su origen en una mayor producción.

Se garantiza la total equiparación a los efectos de las licencias previstas en este artículo entre matrimonios y parejas de hecho debidamente registradas.

Los permisos contemplados en los números 2, 3, 4 y 6 de este precepto iniciarán su cómputo el primer día laborable después del hecho causante, salvo que éste último acaezca en la víspera del inicio de las vacaciones, en cuyo caso iniciará su cómputo el mismo día del hecho causante.

El criterio establecido en el párrafo anterior será de aplicación al permiso contemplado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los demás casos, el cómputo inicial del permiso coincidirá con el día en el que surja el hecho causante.

## **Artículo 39 Permiso Parental.**

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

2.- 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 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.

## **Artículo 40 Crédito de consulta médica.**

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a 24 horas anuales retribuidas para acudir, durante el tiempo indispensable, a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2.- En caso de visita médica concertada, la persona trabajadora habrá de preavisar a la empresa con, al menos, tres días de antelación, salvo que la expedición de la cita lo sea en una fecha que no permita respetar ese preaviso, en cuyo caso la persona trabajadora asume la obligación de comunicarlo de forma inmediata.

3.- Este crédito horario podrá ser utilizado indistintamente, para la propia persona trabajadora, para sus hijos menores de 18 años y para familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho siempre que no puedan valerse por sí mismos.

4.- Las personas trabajadoras dispondrán de un crédito horario no retribuido para acompañamiento médico por enfermedad grave con sujeción a las siguientes normas:

1º.- Objeto y alcance: Las personas trabajadoras afectas a este convenio tendrán derecho a crédito horario ilimitado y no retribuido para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad (padres e hijos) o cónyuge o pareja de hecho registrada a visitas o revisiones médicas cuando estos padezcan enfermedad grave con respecto a la definición que consta en el número siguiente.

2º.- Definición de enfermedad grave: Se considera enfermedad grave cualquiera de las incluidas en el Anexo I del R.D. 1148/2011, siempre que concurren, además, las siguientes circunstancias:

a) Criterio de complejidad asistencial, que requiere:

i. Atención en servicios de alta complejidad (oncología, cardiología intervencionista, neurología, nefrología, etc.)  
o.

ii. Hospitalizaciones recurrentes o de larga estancia, o.



iii. Tratamientos que requieran supervisión médica especializada continua.

b) Criterio de dependencia, de modo que la necesidad de acompañamiento sea debido a:

i. Incapacidad física o cognitiva para acudir solo a citas médicas.

ii. Tratamientos que generen efectos secundarios incapacitantes.

iii. Necesidad de apoyo emocional certificada por profesional de salud mental

3º.- Exclusiones expresas: No se considerarán enfermedades graves a estos efectos:

- Patologías crónicas estabilizadas con controles rutinarios.
- Procesos agudos de resolución esperada inferior a 30 días.
- Revisiones preventivas o de seguimiento sin complicaciones.
- Tratamientos estéticos, rehabilitación básica o fisioterapia ambulatoria.
- Consultas de primera vez sin diagnóstico de gravedad establecido.

4º.- Documentación requerida: La persona trabajadora deberá aportar:

- Informe médico detallado emitido por especialista que certifique:
- Diagnóstico con códigos CIE-10.
- Justificación de la necesidad de acompañamiento.
- Declaración responsable de grado de parentesco o relación conyugal.

5º.- Procedimiento de solicitud: Solicitud por escrito con 48 horas de antelación, salvo urgencia médica justificada.

6º.- Condiciones de uso:

- Este crédito horario no es acumulable ni transmisible.
- No genera derecho a compensación económica.
- Las horas utilizadas se recuperarán según acuerdo con el responsable directo.
- En caso de abuso demostrado se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

---

## **CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE.**

---

### **Artículos 41.- Principios Generales.**

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (de 1995).

---

## **CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA.**

---

### **Artículo 42 Constitución de la Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes por parte de las personas trabajadoras y dos por parte de la empresa. Todas ellas de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Cualquiera de las partes que constituyen la Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones, con voz, pero sin voto de los/as asesores/as y técnicos/as que consideren idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las representaciones de las personas trabajadoras y las empresas asistentes y el acuerdo por mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes. El/la Presidente será designado por las partes.

- Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 3 días.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria, estará, además, estudio de la evolución del empleo en el sector. Para ello deberá reunirse trimestralmente, aportando cada una de las partes todos los datos disponibles relativos a este tema.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, sito en Alcoy (03801) calle Santa Rita, número 21, sin perjuicio de que la Comisión pueda acordar su cambio en cualquier momento o realizar las reuniones en otro lugar.

Actuará como secretario/a de la Comisión, sin derecho a voto, el de la propia Asociación Provincial de Plásticos de Alicante.

---



## **CAPÍTULO X.**

---

### **Artículo 43 Derechos sindicales.**

#### 1- Delegados/as de Personal.

La RLPT de la empresa o centro que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras fijas, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 personas trabajadoras fijas, si así lo decidieran por mayoría.

#### 2- Comités de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras fijas.

#### 3- Competencias y Composición.

Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas en las disposiciones generales que regulen esta materia.

#### 4- Acumulación.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal podrán acumular anualmente entre sí en favor de uno o varios de ello, el crédito de horas mensuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para el ejercicio de sus funciones de representación de las personas trabajadoras de la empresa sin rebasar el máximo legal, debiendo comunicarlo a la empresa con 48 horas de antelación, con carácter de normalidad.

#### 5- Secciones sindicales.

Los delegados/as tendrán con la extensión en la Ley 11/85, las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa, y acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa; teniendo igualmente derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades sindicales.

---

## **CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### **Artículo 44 Disposición general.**

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo de la persona trabajadora o de sus compañeros/as, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta las



contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o en el presente Convenio.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, y la enumeración contenida en los artículos siguientes, tiene carácter enunciativo y no limitativo.

De toda sanción o escrito, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

### **Artículo 45 Principio de culpabilidad.**

Son infracciones laborales todas las acciones dolosas o culposas expresamente establecidas en los artículos siguientes en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 46 Faltas leves.**

Son faltas leves:

- 1.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo.
- 2.- La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, mandos, compañeros, compañeras y público, así como la discusión con ellos.
- 3.- Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes.
- 4.- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- 5.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 6.- La negligencia en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 7.- No atender a las personas que se relacionen con la empresa con la corrección y diligencia debidas.
- 8.- La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 9.- La falta de limpieza e higiene personal y de su puesto de trabajo.
- 10.- No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

### **Artículo 47 Faltas Graves.**

Son faltas graves:

- 1.- La reincidencia y/o reiteración en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de trimestre, y habiendo comunicación escrita.



- 2.- La reiteración de falta prevista en el artículo 46.3 en el periodo de dos meses y siempre que haya sido previamente sancionada.
- 3.- El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- 4- Aquellas faltas en que resulte perjudicado un/a compañero/a de trabajo.
- 5- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social siempre que la empresa haya comunicado a la persona trabajadora, previamente, la obligación de comunicar dichos cambios. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 6.- La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para su compañeros/as, o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7- El rendimiento inferior al normal que injustificadamente se produzca en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas, durante un periodo de 30 días.
- 8- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a de trabajo bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.
- 9- Dos faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.
- 10- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajos.
- 11.- Los defectos en la calidad fijada, por negligencia.
- 12.- El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 13.- La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, salvo que las órdenes incumplidas infrinjan cualquier disposición establecida en la legislación de seguridad laboral.
- 14.- La embriaguez o el consumo de estupefacientes, no habitual, en el trabajo.

## **Artículo 48 Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves:

- 1- La reincidencia o reiteración en falta grave, cometida en un periodo de 6 meses.
- 2- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo, como a la empresa, o a cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.
- 3- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4- La obstrucción total o parcial y maliciosa del proceso productivo.



- 5- La embriaguez habitual durante el trabajo o el consumo, también habitual, de estupefacientes.
- 6- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 7- Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8- Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave del respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as.
- 9- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 10- La repetición injustificada de rendimientos inferiores al normal en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el periodo de treinta días.
- 11- Toda falta derivada de una acción dolosa o gravemente negligente que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 270 €.
- 12- Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran una vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.
- 13- El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para ello.
- 14- La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores/as o a las normas de obligada observancia en la empresa.
- 15- Inducir a los compañeros/as de trabajo a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.
- 16- Las agresiones, insultos graves y peleas con los compañeros/as de trabajo dentro de la empresa.
- 17- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días, o más de seis faltas en un periodo de seis meses.
- 18- Cuando se trate de personas trabajadoras que realicen trabajos con rendimiento no medido, o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave, la falta del rendimiento voluntario en un 40 por ciento respecto a las personas trabajadoras de su misma categoría.
- 19- El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- 20- Introducir en el centro de trabajo, personal ajeno a la empresa sin la debida autorización, siempre que exista prohibición expresa y la medida esté justificada por la existencia de máquinas peligrosas. No se considerará personal ajeno las personas trabajadoras de servicios externos contratados por la empresa.
- 21- Simular la presencia de otra persona trabajadora firmando o fichando por ella.
- 22- La disminución reiterada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- 23- La simulación de enfermedades o accidentes o el hecho de no seguir la persona trabajadora los tratamientos prescritos médicamente.
- 24- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un



año.

25- El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

26- El acoso moral, entendiendo por tal la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia verbal o física y/o agresividad activa o pasiva, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una o varias personas trabajadoras, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

27- El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio grave y notorio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.

28- La pérdida del carné de conducir por causa de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, por tiempo superior a un año, por resolución judicial o administrativa firme, siempre que la infracción se produzca conduciendo un vehículo de la empresa, en tiempo y con ocasión del trabajo desempeñado.

## **Artículo 49 Sanciones.**

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Despido.

## **Artículo 50 Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.



## **Artículo 51 Causas de suspensión del contrato de trabajo.**

El Contrato de trabajo quedará en suspenso en las siguientes situaciones:

1º.- Pérdida del carné de conducir por sanción administrativa o judicial firme, en aquellos supuestos en que la persona trabajadora realice funciones de conducción.

2º.- Pérdida del permiso de residencia o trabajo por resolución judicial o administrativa. La suspensión se prolongará en tanto se mantenga la causa de la misma.

## **Artículo 52 Jubilación obligatoria.**

Como medida de política de empleo dirigida al relevo generacional de las plantillas del sector, quedará extinguido el contrato de trabajo, por jubilación, siempre que concurren los requisitos señalados en las letras a) y b) del apartado 1 de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

## **ANEXO I.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican seguidamente, serán clasificadas en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Alicante, basada en grupos profesionales, constará de grupos profesionales a los cuales se asimilan todas las categorías del convenio vigente a 1 de enero de 2.014.

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Primaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:



- a) Operaciones auxiliares en máquina, tales como verter material o extraer el producto ya operado. No podrán realizar tareas en máquina que conlleven el manejo o conducción de la misma, ni su programación o parametrización, ni mediciones y/o mezclas de colorantes, aditivos y similares.
- b) Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, repasar, clasificar e inspeccionar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.
- c) Operaciones auxiliares en máquina tales como verter material o extraer el producto ya operado. No se podrán realizar tareas en máquina que conlleven el manejo o conducción de la misma, ni su programación o parametrización, ni mediciones y/o mezclas de colorantes, aditivos y similares. Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, carga y descarga de materias y productos.
- d) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, tales como transpaletas manuales, tanto mecánicas como eléctricas que no requieran formación específica.
- e) Operaciones de limpieza y auxiliares sobre instalaciones. Operaciones de limpiezas y auxiliares sobre máquina siempre que la misma esté parada y bajo la dirección de otro operario de categoría superior.
- f) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería sin gestiones complejas, trabajos de mecanografía y atención telefónica.
- g) Tareas de portería y conserjería.

Ejemplos de puestos:

- Peón.
- Personal de limpieza.
- Ayudante menor de 18 años.
- Portero.
- Mozo de almacén.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y/o experiencia profesional.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Actividades propias del proceso de fabricación de productos de plástico, mediante sistemas de inyección, extrusión, rotomoldeo, molino y comprensión, así como tareas específicas tales como remachar, pulimentar, montar o soldar.
- b) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc.,



personal que se inicia en la práctica de las mismas.

c) Procesos de carga y descarga con elementos mecánicos y otros complementarios como procesos de registros de entrada y salida de mercancías.

d) Trabajos de tampografía, serigrafía, impresión o similares.

e) Trabajos rutinarios de informática, ofimática o similares de administración.

Ejemplos de puestos:

- Ayudante de Especialista.

- Auxiliar Administrativo.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudadas por otras personas trabajadoras.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Responsable de una o varias máquinas de inyección, extrusión, compresión, rotomoldeo y auxiliares, control de inyectada, temperaturas, regulación, ajuste y puesta en marcha de la máquina o cualquier otra máquina propia del sector.

b) Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, informática, torno, fresadora, impresores, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

c) Procesos de cálculo, facturación, diseño, desarrollos informáticos o similares.

d) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiendo que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

e) Actividades de promoción, información y venta dentro de la zona geográfica asignada de los productos fabricados, distribuidos y comercializados por la empresa.

Ejemplos de puestos de trabajo:

- Oficial administrativo.

- Oficial 2ª administrativo.

- Conductor vehículo industrial.

- Profesional de industria.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de



colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación mínima exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha y la supervisión del trabajo realizado por operarios del grupo profesional 3, velando por la calidad y cantidad de producto establecidas en las órdenes de fabricación y por las normas de calidad y métodos de trabajo establecidos en la empresa.
- b) Tareas que consisten en confeccionar la contabilidad de la empresa.
- c) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, impresores, etc., con capacitación suficiente que permita resolver todos los requisitos de su especialidad y pudiendo tener personal a su cargo.
- d) Los responsables de la gestión y control del almacén, pudiendo tener personal a su cargo, supervisando la expedición y recepción de mercancías y coordinando el transporte interno y externo de la empresa.
- e) Actividades de coordinación y supervisión de la política de ventas de la empresa y de las labores asignadas al personal comercial.
- f) Programador de Informática.
- g) Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad, con titulación de Técnico de Grado Medio en Prevención de Riesgos Laborales, siempre que dicha actividad suponga la totalidad de su jornada de trabajo.

Ejemplos de puestos de trabajo:

- Jefe de 1ª administrativo.
- Jefe de ventas.
- Jefe de organización y compras.
- Programador/a de ordenadores.
- Técnicos/as (laboratorio, mantenimiento, sanitario, administrativos, de gestión, de calidad, organización, diseño, atención al cliente, sostenibilidad, robótica y matricería)
- Grado en relaciones laborales y recursos humanos.
- Encargado/a y jefe de turno.
- Maestría industrial.
- Viajante.
- Transportista.



## Grupo Profesional 5.

**Criterios Generales:** Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

**Formación:** Titulación universitaria superior, o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional.

**Ejemplos:** en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.
- b) Analistas de aplicaciones informáticas.
- c) Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios, o del conjunto de todas aquellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- d) Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- e) Funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.
- f) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- g) Supervisión Técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- h) Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresa de tipo medio.

**Ejemplos de puestos de trabajo:**

- Director/a técnico.
- Director/a de recursos humanos.
- Director/a financiero/a.
- Director/a de operaciones.
- Director/a de informática.
- Subdirector/a técnico.
- Técnico/a jefe y director/a Comercial.
- Técnico/a Superior.
- Perito e ingeniero/a técnico.
- Comercial Técnico Superior.



## **ANEXO II.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.**

---

### INTRODUCCION.

Este Protocolo se acuerda en el seno de la negociación colectiva del sector, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y de acuerdo con el mismo, siendo obligatorio para las empresas con más de 50 trabajadores.

El protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo del que forma parte y podrá ser revisado conforme a los cambios legislativos.

### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, comprometiéndose a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato, y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.



El protocolo que se desarrolla a continuación, no pretende sustituir a los que ya pudieran tener establecidos e implementados las empresas y que cumplieran con las exigencias legales. El protocolo que sigue tiene por objetivo ser una guía e instrumento de aplicación en caso de ausencia de aquellos, existiendo libertad de forma y contenido para las empresas afectadas por el convenio.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. ÁMBITO DE APLICACION:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal, de las empresas incluidas en el ámbito personal del artículo 3 del presente convenio colectivo, que no tuvieran un protocolo propio.

### DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

#### 2.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica, en la estructura de la empresa, sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, se configuran en el artículo



7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

f) Acoso digital: Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, el acoso sexual y por razón de sexo, puede llevarse a cabo a través de estos medios tecnológicos; es lo que se denomina acoso digital o ciberacoso.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

2.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

### 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación, cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así



como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

b) El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento, al responsable de RRHH o al técnico de PRL nombrados para ello, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- 1) Directamente por la persona afectada.
- 2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Para el caso de que los hechos hayan sido manifestados de forma oral por la víctima o su representante, deberá esta ratificar por escrito la queja expresada oralmente, para poder iniciarse el procedimiento.

d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de la/s persona/s responsables de recursos humanos de la empresa y del técnico de PRL interno en el caso de que lo haya, nombrados para ello, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores, que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, siempre que la persona afectada manifieste su deseo, para lo cual se le preguntará expresamente al inicio del procedimiento si desea dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras, a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, Responsable RRHH, RLPT, Técnico PRL, o cualesquiera



otra), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona externa que designase la dirección.

e) Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Para dar trámite a las denuncias objeto de este protocolo, será necesario conocer:

- . -Los datos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso o situación denunciada.
- . -Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan, en el formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.
- . -Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

f) Procedimiento informal: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas, que ponga fin al procedimiento, quedando constancia escrita de los términos de la mediación.

El instructor comunicará a la dirección de la empresa la existencia del conflicto y su resolución.

Este procedimiento no podrá tener una duración superior a quince días hábiles.

El procedimiento informal es muy recomendable, pero en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice, en un plazo de veintiún días desde su inicio, habiéndose resuelto el mismo, se dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

g) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.



h) Normas comunes a ambos procedimientos.

Ambos procedimientos se regirán por los siguientes principios:

- Las labores de investigación realizadas por el instructor estarán encaminadas a comprobar la veracidad de la denuncia, respetando los derechos fundamentales de todas las personas intervinientes (denunciante, denunciada, testigos).
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- Quedará garantizado el derecho de indemnidad de cuantos intervengan en el procedimiento.
- Los procedimientos incoados en base a este protocolo no impiden a la persona denunciante el ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o administrativos.
- Se garantizará, en todo caso, la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuantos intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad, recordando el instructor este deber, especialmente a los testigos.
- Todas las personas indicadas en el procedimiento han de buscar, de buena fe, el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Todos los plazos referidos en este protocolo lo son como días hábiles.

i) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET.

j) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en sus declaraciones y en las comunicaciones/reuniones, que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

k) Cierre del expediente: Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la/s persona/s instructor/as instará/n a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, conforme a la graduación de sanciones prevista en el Capítulo XI del presente Convenio Colectivo, donde se recoge el Régimen Disciplinario de aplicación.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.



En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (en caso de que esta solicitara que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de RLPT). En caso de que no se demuestren los hechos denunciados no se dará traslado de los datos del denunciado.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso la persona instructora lo hará constar en el acta.

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 4.- FALTAS Y SANCIONES:

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales es considerado causa de despido por el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de la provincia de Alicante, tipifica el acoso sexual como falta muy grave, en el número 25 de su artículo 48.25.

Las sanciones previstas para las faltas muy graves en el artículo 49.c del citado Convenio Colectivo son las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
- Despido.

No obstante y en aplicación del principio de proporcionalidad, para supuestos de menor gravedad, que resulten ocasionales y que no hayan causado perjuicios laborales o psicológicos para la víctima (sin consecuencias personales), que se tramitan habitualmente por medio del denominado procedimiento informal, podrán considerarse la falta como grave, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.3 del citado Convenio Colectivo, que considera como tales «El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios»; para este caso está prevista la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

#### 5.- OTRAS DISPOSICIONES:

a) Al objeto de garantizar la confidencialidad, cualquier comunicación que realice la empresa garantizará que no se facilitarán datos personales, sino que se utilizará la información anonimizada desagregada por sexo, y, en su caso, los códigos numéricos asignados al expediente.

En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

b) En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o



despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

- c) Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
- d) La instructora o instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo.
- e) Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
  - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
  - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.
- f) Las denuncias o alegaciones realizadas, que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

## 6.-ACCESO AL EMPLEO.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional, que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

## . -FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en los planes de formación en Igualdad, la posibilidad de introducir módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, concretamente en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas



en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, y de las medidas planificadas o en su caso, los acuerdos de empresa así como su alcance y contenido.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

#### 8.- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI.

El presente convenio garantiza el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso, para los permisos retribuidos para las asistencias a consultas médicas de cualquier persona trabajadora. Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

#### FORMULARIO DE DENUNCIA.

A la atención del/la persona Instructora del procedimiento frente al acoso sexual y/ o por razón de sexo contra personas LGTBI:



**PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS:**

- persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar):
- Comunicación anónima

**DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:**

Nombre y apellidos			
DNI:		Teléfono	
Cargo/puesto de trabajo:			
Domicilio a efectos de notificaciones:			
Email:			

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

Nombre y apellidos			
Cargo /Puesto de trabajo			
Centro de trabajo / Empresa			
Otros datos de identificación			
Nivel jerárquico de la persona denunciada respecto de la persona denunciante Nivel Superior..... Igual Nivel..... Nivel Inferior.....			
¿La persona denunciada trabaja directamente con la denunciante? Sí ..... No ..... A veces.....			
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí..... No.....			
¿La persona denunciada es su responsable superior inmediata? Sí ..... No .....			

**DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS/ HECHOS DENUNCIADOS:**





Para acreditar lo anterior se cuenta con (señalar lo que proceda):

Ninguna evidencia específica ..... Testigos.....  
Documentos de respaldo ..... Correos electrónicos.....  
Fotografías..... Otros .....

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE APORTA Y/O PROPONE LA PERSONA DENUNCIANTE:

SOLICITUD: Que se tenga por presentada queja o denuncia de

\_\_\_\_\_

frente a \_\_\_\_\_  
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo,  
contra las personas LGTBI.

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Recibí:



## **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

---

A efectos de facilitar el conocimiento por los afectados en el presente Convenio, por la Comisión Paritaria se divulgará un resumen de las Disposiciones más relevantes de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/07) y de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### **PLAN DE IGUALDAD.**

Las empresas evitarán cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres adoptando las medidas que negociarán con la representación Legal de los Trabajadores y sujeción a la Normativa Vigente.

Las empresas incluidas en los artículos 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, elaborarán un plan de igualdad en los plazos previstos en la disposición transitoria décimo segunda de Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo. El plan de igualdad deberá ajustarse en cuanto a su contenido, procedimiento de negociación y registro a lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

---

1 En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

2 El presente Convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, (APPA), y las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), que reuniendo las condiciones de legitimidad establecidas en los artículos 87 y 88, Real Decreto Legislativo 1/95, reconociéndose como interlocutores válidos para la negociación de este Convenio.

3 Tras el transcurso del plazo máximo de 14 meses a partir de la finalización de vigencia del Convenio sin llegarse a acuerdo sobre la negociación de uno nuevo, se estará a lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar las discrepancias existentes continuando en vigor el presente Convenio en tanto no se suscriba otro que lo sustituya.

### **4 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

1.1 La modificación deberá ir precedida de un periodo de consultas con los RLPT cuya duración no será superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Si no hubiere representación Legal se negociará con una Comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa compuesta por un máximo de Tres o por los Sindicatos más representativos que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

1.2 Terminado el periodo de consultas sin acuerdo deberá comunicarse a la Comisión Paritaria con un preaviso de 7 días al inicio del periodo de consultas la cual deberá resolver en igual plazo. En caso de discrepancia se acudirá al procedimiento de Arbitraje.



## 5 FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La empresa deberá comunicar esta situación a la RLPT.

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. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, cualquier persona trabajadora interesada podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

6 Como consecuencia de la actual redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio ha omitido toda referencia a categorías profesionales, si bien mantiene los niveles retributivos asignados a cada una de ellas, según resulta del Anexo I de este Convenio que contiene las equivalencias entre los actuales grupos profesionales y anteriores categorías, en las que se han omitido aquellas categorías que, por motivos de obsolescencia, no suelen aparecer en los organigramas de las empresas del sector. No obstante, y en caso de subsistir alguna de ellas, las personas trabajadoras afectadas mantendrán los importes que por los conceptos de salario convenio y plus convenio venían estableciéndose en las anteriores tablas salariales.

## TABLA SALARIAL (BOP Nº 12 de 20/01/2026)

CORRECCIÓN ERRORES EDICTO Nº 238 PUBLICADO EL 15 DE DICIEMBRE DE 2025 SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS.

### CORRECCIÓN DE ERRORES.

En el Boletín Oficial de la Provincia número 238 de 15 de diciembre de 2025, se publicó el edicto número 9078, relativo a la resolución del convenio colectivo del sector de INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS en la provincia de Alicante en el que, por error, no se incluyó la tabla salarial del año 2025, tal y como se indica en el artículo 22.1 del citado convenio. Por ello, se adjunta la tabla salarial para el año 2025 para su publicación.



TABLAS SALARIALES INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS  
DE MATERIAS PLASTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2025

<i>GRUPOS</i>	<i>CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES</i>	<i>SALARIO MENSUAL 2025</i>	<i>PLUS CONVENIO 2025</i>
<b>GRUPO1</b>	<b>PEONES</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>
	Peón	35,87 €	6,78 €
	Personal de limpieza		
	Ayudante menor de 18 años		
	Portero		
	Mozo de almacén		
	Basculero Pesador		
<b>GRUPO2</b>	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>
	Ayudante de Especialista	35,98 €	6,79 €
	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
<b>GRUPO3</b>	Auxiliar de Administrativo	1.071,10 €	198,75 €
	<b>OFICIALES</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Oficial Administrativo	1.128,21 €	209,26 €
	Oficial 2º Administrativo	1.100,66 €	204,16 €
	Conductor de Vehículo Industrial	1.096,26 €	203,59 €
<b>GRUPO4</b>	<b>OFICIALES</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>
	Profesional de Industria	36,84 €	6,83 €
	<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Jefe de 1º Administrativo	1.332,63 €	247,15 €
	Jefe de Ventas	1.332,62 €	239,78 €
	Jefe de Organización y Compras	1.195,04 €	221,69 €
<b>GRUPO4</b>	Programador de Ordenadores	1.140,00 €	211,31 €
	Técnicos	1.128,21 €	209,26 €



TABLAS SALARIALES INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS  
DE MATERIAS PLASTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2025

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO MENSUAL 2025	PLUS CONVENIO 2025
	Técnico de laboratorio		
	Técnico de Mantenimiento		
	Técnico Sanitario		
	Graduado Social		
	Encargado/Jefe de Turno		
	Maestro Industrial	1.100,66 €	204,27 €
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.092,89 €	202,81 €
	Viajante	1.071,22 €	198,75 €
	Transportista	1.103,98 €	204,02 €
<b>GRUPOS</b>	<b>DIRECTORES</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>
	Director Técnico	2.319,25 €	430,58 €
	Subdirector Técnico	2.004,77 €	371,86 €
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.658,87 €	307,69 €
	Técnico Superior	1.481,99 €	274,86 €
	Perito e Ingeniero Técnico	1.328,69 €	246,48 €
	Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	9,20 €	
	Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	9,11 €	
	Plus de tumicidad (art. 28)	1,42 €	
	Dieta sin pernotas (art. 37)	12,91 €	
	Doble dieta sin pernotas (art. 37)	21,93 €	
	Trabajo a distancia (art. 14)	36,41 €	
	Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0,23 €	

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 38 de 25/02/2026)

RESOLUCIÓN TABLAS SALARIALES 2026 CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de las tablas salariales para el año 2026 respecto del Convenio Colectivo de INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000525011981.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I.- Con fecha 4/02/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante la solicitud de registro, depósito y publicación de las tablas salariales para el año 2026 suscritas, por la parte social, por lo sindicatos CCOO y UGT y, por la parte empresarial, por la Asociación de Empresas del Plástico de la provincia de Alicante (APPA).

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo establecido en las disposiciones transitoria y derogatoria



únicas del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial.

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto original de las citadas tablas salariales.

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

Alicante, 17 de febrero de 2026.

LA DIRECTORA TERRITORIAL.

Cortes María Martínez de las Heras

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLASTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE CORRESPONDIENTE A LA SESION DE 29 DE ENERO DE 2026.

En Alcoy, a 29 de enero de 2026, siendo las 16:00 horas, se reúnen en la sede de la Asociación de Empresas del Plástico de la Provincia de Alicante, se reúnen:

En representación laboral:

C.C.O.O.

TITULARES:

- MARCOS RODRIGUEZ PEÑALVER..
- PATRICIA ARIAS PASCUAL.
- JUAN FRANCISCO LOZANO TERUEL.
- CESAR SEMPERE GALLAR.
- EGLE STRUOGYTE.
- JORGE SANCHEZ GANDIA.

TITULARES.

ASESORES:



- VANESA ROMERO LOPEZ.

U.G.T..

- ADORACION BERNABEU SEMPERE.

- TOMAS NIETO CRESPO.

- CRISTOBAL CAMARASA MOLINA.

- JONATAN CRISTOBAL REYES MAGALLANES.

- GEORGINA SERBAN.

ASESOR:

- FRANCISCO SOLER NAVARRO.

En representación empresarial:

A.P.P.A..

- JUAN MANUEL ERUM PASCUAL.

- CARLOS NAVARRO GARCIA.

- CIPRIANO IBARRA CODES.

- DOLORES JOVER VAÑO.

- ABACUC MAIQUES MORAL.

- JOSE ANGEL GOMEZ ALMANSA.

- EUSEBIO FEREZ GARCIA.

SECRETARIO: Jesús Cuenca Nicolás.

La presente reunión ha sido convocada con la finalidad de proceder a la aprobación y publicación de las tablas salariales de 2026.

Las partes adoptan, por unanimidad los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO. - Aprobar las tablas salariales para 2026 que, una vez actualizadas son las que constan en Anexo a esta acta.

SEGUNDO. - Remitir esta acta y sus correspondientes tablas salariales para 2026 del convenio colectivo de industrias transformadora de materias plásticas de la provincia de Alicante a la autoridad laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

TERCERO. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

CUARTO. - Por todos los reunidos se acuerda facultar, solidariamente, a Juan Manuel Erum Pascual con D.N.I. \*\*\*\*\* y a Jesús Cuenca Nicolás con D.N.I. \*\*\*\*\* para que realicen las oportunas gestiones y trámites ante la Autoridad Laboral, para la presentación, registro y publicación en el B.O.P. de Alicante del texto del Convenio.



De todo lo cual se levanta la presente acta, a la que se une las tablas salariales de 2026, y tras la lectura de todo ello, es firmado en prueba de conformidad con su contenido por toda la Comisión Deliberante, en el lugar y fecha transcritos al principio.

Por CCOO:

Marcos Rodríguez Peñalver

Patricia Arias Pascual

Juan Francisco Lozano Teruel

Cesar Sempere Gallar

Egle Strougyte

Jorge Sánchez Gandía

ASESORAS CCOO:

Vanesa Romero López

Por UGT:

Adoración Bernabeu Sempere

Tomás Nieto Crespo

Cristóbal Camarasa Molina

Jonatan C. Reyes Magallanes

Georgina Serban

ASESOR UGT:

Francisco Soler Navarro

Por APPA

Juan M. Erum Pascual

José Angel Gómez Almansa

Cipriano Ibarra Codes

María D. Jover Vañó

Eusebio Ferez García

SECRETARIO: Jesús Cuenca Nicolás



**TABLAS SALARIALES 2026**  
**INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS**  
*Provincia de Alicante*

**Incremento aplicado: 3,65%**

**GRUPO 01 - PEONES**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO 2026</b>	<b>PLUS 2026</b>	<b>TIPO</b>
Peón Personal de limpieza Ayudante menor de 18 años Portero Mozo de almacén Basculero Pesador	37.18 €	7.03 €	DIARIO

**GRUPO 02 - ESPECIALISTAS**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO 2026</b>	<b>PLUS 2026</b>	<b>TIPO</b>
Ayudante de Especialista	37.29 €	7.04 €	DIARIO
Auxiliar de Administrativo	1110.20 €	206.00 €	MENSUAL

**GRUPO 03 - OFICIALES**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO 2026</b>	<b>PLUS 2026</b>	<b>TIPO</b>
Oficial Administrativo	1169.39 €	216.90 €	MENSUAL
Oficial 2º Administrativo	1140.83 €	211.61 €	MENSUAL
Conductor de Vehículo Industrial	1136.27 €	211.02 €	MENSUAL
Profesional de Industria	38.18 €	7.08 €	DIARIO

**GRUPO 04 - MANDOS INTERMEDIOS**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO 2026</b>	<b>PLUS 2026</b>	<b>TIPO</b>
Jefe de 1º Administrativo	1381.27 €	256.17 €	MENSUAL
Jefe de Ventas	1381.26 €	248.53 €	MENSUAL
Jefe de Organización y Compras	1238.66 €	229.78 €	MENSUAL
Programador de Ordenadores	1181.61 €	219.02 €	MENSUAL
Técnicos Técnico de laboratorio Técnico de Mantenimiento Técnico Sanitario Graduado Social Encargado/Jefe de Turno	1169.39 €	216.90 €	MENSUAL
Maestro Industrial	1140.83 €	211.73 €	MENSUAL
Técnico de Organización y Control de Calidad	1132.78 €	210.21 €	MENSUAL
Viajante	1110.32 €	206.00 €	MENSUAL
Transportista	1144.28 €	211.47 €	MENSUAL



## GRUPO 05 - DIRECTORES

CATEGORÍAS	SALARIO 2026	PLUS 2026	TIPO
Director Técnico	2403.90 €	446.30 €	MENSUAL
Subdirector Técnico	2077.94 €	385.43 €	MENSUAL
Técnico Jefe y Director Comercial	1719.42 €	318.92 €	MENSUAL
Técnico Superior	1536.08 €	284.89 €	MENSUAL
Perito e Ingeniero Técnico	1377.19 €	255.48 €	MENSUAL

## CONCEPTOS ADICIONALES 2026

CONCEPTO	IMPORTE 2026
Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	9.54 €
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	9.44 €
Plus de turnicidad (art. 28)	1.47 €
Dieta sin pernocta (art. 37)	13.38 €
Doble dieta sin pernocta (art. 37)	22.73 €
Trabajo a distancia (art. 14)	37.74 €
Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0.24 €

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE ALICANTE</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 38 de 23/02/2017)</b>				
Artículo 29.- Jornada Laboral				
1.- La jornada de trabajo ...	1768	horas anuales de trabajo efectivo, ...		



<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 237 de 14/12/2020)</b>				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO CONVENIO 2020	PLUS CONVENIO 2020	
GRUPO 1	PEONES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Peón	29,54	5,58	
	Personal de limpieza	29,54	5,58	
	Ayudante menor de 18 años	29,54	5,58	
	Portero	29,54	5,58	
	Mozo de almacén	29,54	5,58	
	Guarda Vigilante	29,54	5,58	
	Basculero Pesador	29,54	5,58	
GRUPO 2	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Ayudante de Especialista	29,64	5,59	
	ESPECIALISTAS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Auxiliar de Administrativo	882,32	163,72	
GRUPO 3	OFICIALES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Oficial Administrativo	929,36	172,37	
	Oficial 2ª Administrativo	906,66	168,17	



	Conductor de Vehículo Industrial	903,04	167,71	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	30,34	5,63	
GRUPO 4	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Jefe de 1ª Administrativo	1.097,75	203,58	
	Jefe de Ventas	1.097,74	197,51	
	Jefe de Organización y Compras	984,41	182,62	
	Programador de Ordenadores	939,07	174,07	
	Técnicos	929,36	172,37	
	Técnico de laboratorio	929,36	172,37	
	Técnico de Mantenimiento	929,36	172,37	
	Técnico Sanitario	929,36	172,37	
	Graduado Social	929,36	172,37	
	Encargado/Jefe de Turno	929,36	172,37	
	Maestro Industrial	906,66	168,27	
	Técnico de Organización y Control de Calidad	900,26	167,06	
	Viajante	882,41	163,72	
	Transportista	909,40	168,06	
GRUPO 5	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Director Técnico	1.910,47	354,69	
	Subdirector Técnico	1.651,43	306,31	



	Técnico jefe y Director Comercial	1.366,48	253,45	
	Técnico Superior	1.220,78	226,42	
	Perito e Ingeniero Técnico	1.094,50	203,04	
Base para el cálculo de la antigüedad (art. 26)	7,58			
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 27)	13,83			
Plus de turnicidad (art. 27)	1,17			
Dieta sin pernocta (art. 34)	10,64			
Doble dieta sin pernocta (art. 34)	18,07			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 214 de 10/11/2021)</b>				
Artículo 4.- Vigencia y denuncia				
... en vigor el 1 de enero de 2021 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022				
Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias	3			
Artículo 27.- Antigüedad ... 2 trienios y 5 quinquenios				
La cuantía de este plus de antigüedad por día, será el	5%	para cada trienio		



y el	10%	para cada quinquenio		
y se abonará para su cálculo sobre la base de	7,58	euros		
Artículo 28.- Pluses obligatorios.				
... penosas, tóxicas o peligrosas	7,50	euros por día de exposición a dichas labores		
Nocturnidad:	25%	sobre salario base y Plus Convenio		
TURNICIDAD:				
... en el cuarto o quinto turno, el	21%	sobre el salario base y plus Convenio		
... turnos rotativos distintos de los expresados en 4º y 5º turno	117%	euros por día trabajado		
Artículo 32.- Trabajo a distancia y Teletrabajo				
5 . Dotación de medios y compensación de gastos ... cantidad máxima de	30	euros mensuales		
Artículo 33.- Jornada Laboral ...	1764	horas anuales de trabajo efectivo para el año 2021		
y	1760	horas de trabajo efectivo para el año 2022		
Artículo 38.- Desplazamientos y dietas				



... una dieta de	10,64	euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio;		
de	18,07	euros cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio		
... su propio vehículo	0,19	euros por kilómetro		
TABLA ANEXA (ARTICULO 21)				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO CONVENIO 2014	PLUS CONVENIO 2014	
GRUPO 1	PEONES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Peón	29,54	5,58	
	Personal de limpieza	29,54	5,58	
	Ayudante menor de 18 años	29,54	5,58	
	Portero	29,54	5,58	
	Mozo de almacén	29,54	5,58	
	Guarda Vigilante	29,54	5,58	
	Basculero Pesador	29,54	5,58	
GRUPO 2	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Ayudante de Especialista	29,64	5,59	



	ESPECIALISTAS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Auxiliar de Administrativo	882,32	163,72	
GRUPO 3	OFICIALES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Oficial Administrativo	929,36	172,37	
	Oficial 2ª Administrativo	906,66	168,17	
	Conductor de Vehículo Industrial	903,04	167,71	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	30,34	5,63	
GRUPO 4	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Jefe de 1ª Administrativo	1.097,75	203,58	
	Jefe de Ventas	1.097,74	197,51	
	Jefe de Organización y Compras	984,41	182,62	
	Programador de Ordenadores	939,07	174,07	
	Técnicos	929,36	172,37	
	Técnico de laboratorio	929,36	172,37	
	Técnico de Mantenimiento	929,36	172,37	
	Técnico Sanitario	929,36	172,37	
	Graduado Social	929,36	172,37	
	Encargado/Jefe de Turno	929,36	172,37	
	Maestro Industrial	906,66	168,27	



	Técnico de Organización y Control de Calidad	900,26	167,06	
	Viajante	882,41	163,72	
	Transportista	909,40	168,06	
GRUPO 5	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Director Técnico	1.910,47	354,69	
	Subdirector Técnico	1.651,43	306,31	
	Técnico jefe y Director Comercial	1.366,48	253,45	
	Técnico Superior	1.220,78	226,42	
	Perito e Ingeniero Técnico	1.094,50	203,04	
Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	7,58			
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	7,50	euros/día de exposición		
Plus de turnicidad (art. 28)	1,17			
Dieta sin pernocta (art. 38)	10,64			
Doble dieta sin pernocta (art. 38)	18,07			
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 46 de 08/03/2022)</b>				



GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO CONVENIO 2022	PLUS CONVENIO 2022	
GRUPO 1	PEONES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Peón	31,49	5,95	
	Personal de limpieza	31,49	5,95	
	Ayudante menor de 18 años	31,49	5,95	
	Portero	31,49	5,95	
	Mozo de almacén	31,49	5,95	
	Guarda Vigilante	31,49	5,95	
	Basculero Pesador	31,49	5,95	
GRUPO 2	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Ayudante de Especialista	31,60	5,96	
	ESPECIALISTAS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Auxiliar de Administrativo	940,55	174,53	
GRUPO 3	OFICIALES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Oficial Administrativo	990,70	183,75	
	Oficial 2ª Administrativo	966,50	179,27	
	Conductor de Vehículo Industrial	962,64	178,78	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	32,34	6,00	
GRUPO 4	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Jefe de 1ª Administrativo	1.170,20	217,02	



	Jefe de Ventas	1.170,19	210,55	
	Jefe de Organización y Compras	1.049,38	194,67	
	Programador de Ordenadores	1.001,05	185,56	
	Técnicos	990,70	183,75	
	Técnico de laboratorio	990,70	183,75	
	Técnico de Mantenimiento	990,70	183,75	
	Técnico Sanitario	990,70	183,75	
	Graduado Social	990,70	183,75	
	Encargado/Jefe de Turno	990,70	183,75	
	Maestro Industrial	966,50	179,38	
	Técnico de Organización y Control de Calidad	959,68	178,09	
	Viajante	940,65	174,53	
	Transportista	969,42	179,15	
GRUPO 5	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones				
	Director Técnico	2.036,56	378,10	
	Subdirector Técnico	1.760,42	326,53	
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.456,67	270,18	
	Técnico Superior	1.301,35	241,36	
	Perito e Ingeniero Técnico	1.166,74	216,44	
	Base para el cálculo de la antigüedad (art. 26)	8,08		
	Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	8,00		





GRUPO 2	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Ayudante de Especialista	33,43	6,31	
	ESPECIALISTAS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Auxiliar de Administrativo	995,1	184,65	
GRUPO 3	OFICIALES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Oficial Administrativo	1048,16	194,41	
	Oficial 2ª Administrativo	1022,56	189,67	
	Conductor de Vehículo Industrial	1018,47	189,15	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	34,22	6,35	
GRUPO 4	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Jefe de 1ª Administrativo	1238,07	229,61	
	Jefe de Ventas	1238,06	222,76	
	Jefe de Organización y Compras	1110,24	205,96	
	Programador de Ordenadores	1059,11	196,32	
	Técnicos	1048,16	194,41	
	Técnico de laboratorio	1048,16	194,41	
	Técnico de Mantenimiento	1048,16	194,41	
	Técnico Sanitario	1048,16	194,41	
	Graduado Social	1048,16	194,41	
	Encargado/Jefe de Turno	1048,16	194,41	
	Maestro Industrial	1022,56	189,78	



	Técnico de Organización y Control de Calidad	1015,34	188,42	
	Viajante	995,21	184,65	
	Transportista	1025,65	189,54	
GRUPO 5	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones				
	Director Técnico	2154,68	400,03	
	Subdirector Técnico	1862,52	345,47	
	Técnico Jefe y Director Comercial	1541,16	285,85	
	Técnico Superior	1376,83	255,36	
	Perito e Ingeniero Técnico	1234,41	228,99	
Base para el cálculo de la antigüedad (art. 26)	8,55			
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	8,46			
Plus de turnicidad (art. 28)	1,32			
Dieta sin pernocta (art. 38)	12			
Doble dieta sin pernocta (art. 38)	20,38			
Trabajo a distancia (art. 32)	33,83			
Desplazamiento vehículo propio (art. 38)	0,21			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 71 de 15/04/2024)</b>				



Código	03000525011981			
Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias	2	a razón de 30 días de salario Convenio y Plus Convenio, más la antigüedad, en su caso		
La participación en beneficios	1	a razón de 15 días Salario Convenio y Plus Convenio		
Artículo 27 Antigüedad				
en	2	trienios y	5	quinquenios
por día será el	5%	para cada trienio		
y el	10%	para cada quinquenio		
Artículo 28 Pluses obligatorios				
Nocturnidad:	25%	sobre salario base y Plus Convenio		
Turnicidad:	21%	sobre el salario base y plus Convenio		
Artículo 32 Jornada Laboral	1760	horas de trabajo efectivo		



TABLAS SALARIALES 2024				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO CONVENIO 2024	PLUS CONVENIO 2024	
GRUPO 1	PEONES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Peón	34,39	6,50	
	Personal de limpieza	34,39	6,50	
	Ayudante menor de 18 años	34,39	6,50	
	Portero	34,39	6,50	
	Mozo de almacén	34,39	6,50	
	Guarda Vigilante	34,39	6,50	
	Basculero Pesador	34,39	6,50	
GRUPO 2	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Ayudante de Especialista	34,5	6,51	
	ESPECIALISTAS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Auxiliar de Administrativo	1.026,94	190,56	
GRUPO 3	OFICIALES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Oficial Administrativo	1.081,70	200,63	
	Oficial 2º Administrativo	1.055,28	195,74	
	Conductor de Vehículo Industrial	1.051,06	195,20	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	35,32	6,55	



GRUPO 4	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	Jefe de 1ª Administrativo	1.277,69	236,96	
	Jefe de Ventas	1.277,68	229,89	
	Jefe de Organización y Compras	1.145,77	212,55	
	Programador de Ordenadores	1.093,00	202,60	
	Técnicos	1.081,70	200,63	
	Técnico de laboratorio	1.081,70	200,63	
	Técnico de Mantenimiento	1.081,70	200,63	
	Técnico Sanitario	1.081,70	200,63	
	Graduado Social	1.081,70	200,63	
	Encargado/Jefe de Turno	1.081,70	200,63	
	Maestro Industrial	1.055,28	195,85	
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.047,83	194,45	
	Viajante	1.027,06	190,56	
	Transportista	1.058,47	195,61	
GRUPO 5	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones				
	Director Técnico	2.223,63	412,83	
	Subdirector Técnico	1.922,12	356,53	
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.590,48	295,00	
	Técnico Superior	1.420,89	263,53	
	Perito e Ingeniero Técnico	1.273,91	236,32	



Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	8,82			
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	8,73			
Plus de turnicidad (art. 28)	1,36			
Dieta sin pernocta (art. 37)	12,38			
Doble dieta sin pernocta (art. 37)	21,03			
Trabajo a distancia (art. 14)	34,91			
Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0,22			
<b>CORRECCIÓN TABLAS (BOP Nº 203 de 22/10/2024)</b>				
TABLAS SALARIALES 2024				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO MENSUAL 2024	PLUS CONVENIO 2024	
GRUPO 1				
	PEONES	SALARIO DIARIO	PLUS DIARIO	
	Peón	34,39	6,50	
	Personal de limpieza	34,39	6,50	
	Ayudante menor de 18 años	34,39	6,50	
	Portero	34,39	6,50	
	Mozo de almacén	34,39	6,50	
	Basculero Pesador	34,39	6,50	



GRUPO 2		34,39	6,50	
	ESPECIALISTAS	SALARIO DIARIO	PLUS DIARIO	
	Ayudante de Especialista	34,50	6,51	
	ESPECIALISTAS	SALARIO MENSUAL	PLUS MENSUAL	
	Auxiliar de Administrativo	1.026,94	190,56	
GRUPO 3				
	OFICIALES	SALARIO MENSUAL	PLUS MENSUAL	
	Oficial Administrativo	1.081,70	200,63	
	Oficial 2ª Administrativo	1.055,28	195,74	
	Conductor de Vehículo Industrial	1.051,06	195,20	
	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	35,32	6,55	
GRUPO 4				
	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO MENSUAL	PLUS MENSUAL	
	Jefe de 1ª Administrativo	1.277,69	236,96	
	Jefe de Ventas	1.277,68	229,89	
	Jefe de Organización y Compras	1.145,77	212,55	
	Programador de Ordenadores	1.093,00	202,60	
	Técnicos	1.081,70	200,63	
	Técnico de laboratorio	1.081,70	200,63	
	Técnico de Mantenimiento	1.081,70	200,63	
	Técnico Sanitario	1.081,70	200,63	
	Graduado Social	1.081,70	200,63	



	Encargado/Jefe de Turno	1.081,70	200,63	
	Maestro Industrial	1.055,28	195,85	
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.047,83	194,45	
	Viajante	1.027,06	190,56	
	Transportista	1.058,47	195,61	
GRUPO 5				
	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Director Técnico	2.223,63	412,83	
	Subdirector Técnico	1.922,12	356,53	
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.590,48	295,00	
	Técnico Superior	1.420,89	263,53	
	Perito e Ingeniero Técnico	1.273,91	236,32	
	Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	8,82		
	Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	8,73		
	Plus de turnicidad (art. 28)	1,36		
	Dieta sin pernocta (art. 37)	12,38		
	Doble dieta sin pernocta (art. 37)	21,03		
	Trabajo a distancia (art. 14)	34,91		
	Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0,22		
\\\\\\				



<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 238 de 15/12/2025)</b>				
Código	03000525011981			
Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias				
Gratificaciones	3			
Navidad	20 de diciembre	30 días de salario Convenio + plus Convenio + antigüedad		
Julio	15 de Julio	30 días de salario Convenio + Plus Convenio + antigüedad		
Beneficios	hasta el 30 de marzo	15 días Salario Convenio + Plus Convenio		
Artículo 27 Antigüedad				
consistente en 2 trienios y 5 quinquenios				
plus de antigüedad por día	5,00 %	para cada trienio		
y	10,00 %	para cada quinquenio		
tablas salariales				
Artículo 28 Pluses obligatorios				



Nocturnidad:	25,00 %	sobre salario base + Plus Convenio		
Turnicidad:	21,00 %	sobre el salario base + plus Convenio		
Artículo 29 Complemento por IT				
IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional: tendrá derecho al 100% del salario, descontando las prestaciones de la S. Social, siempre que haya transcurrido un año desde la fecha de el alta médica del accidente anterior salvo que el segundo accidente laboral implique herida abierta, fractura o hospitalización. Dicho complemento se satisfará por máximo de 12 meses. IT por contingencia común: 60% del salario en el segundo y tercer día de baja, sólo en la primera IT del año				
Artículo 32 Jornada Laboral				
a	1760	horas para 2025		
	1756	horas para 2026		
y	1752	horas para 2027		
Artículo 36 Vacaciones				
DÍAS HÁBILES	22			



<b>TABLA SALARIAL (BOP Nº 12 de 20/01/2026)</b>				
TABLAS SALARIALES 2025				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO MENSUAL 2025	PLUS CONVENIO 2025	
<b>GRUPO 1</b>				
	<b>PEONES</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>	
	Peón	35,87	6,78	
	Personal de limpieza	35,87	6,78	
	Ayudante menor de 18 años	35,87	6,78	
	Portero	35,87	6,78	
	Mozo de almacén	35,87	6,78	
	Basculero Pesador	35,87	6,78	
<b>GRUPO 2</b>				
	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>PLUS DIARIO</b>	
	Ayudante de Especialista	35,98	6,79	
	<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>	
	Auxiliar de Administrativo	1.071,10	198,75	
<b>GRUPO 3</b>				
	<b>OFICIALES</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PLUS MENSUAL</b>	
	Oficial Administrativo	1.128,21	209,26	
	Oficial 2ª Administrativo	1.100,66	204,16	
	Conductor de Vehículo Industrial	1.096,26	203,59	



	OFICIALES	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO	
	Profesional de Industria	36,84	6,83	
GRUPO 4				
	MANDOS INTERMEDIOS	SALARIO MENSUAL	PLUS MENSUAL	
	Jefe de 1ª Administrativo	1.332,63	247,15	
	Jefe de Ventas	1.332,62	239,78	
	Jefe de Organización y Compras	1.195,04	221,69	
	Programador de Ordenadores	1.140,00	211,31	
	Técnicos	1.128,21	209,26	
	Técnico de laboratorio	1.128,21	209,26	
	Técnico de Mantenimiento	1.128,21	209,26	
	Técnico Sanitario	1.128,21	209,26	
	Graduado Social	1.128,21	209,26	
	Encargado/Jefe de Turno	1.128,21	209,26	
	Maestro Industrial	1.100,66	204,27	
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.092,89	202,81	
	Viajante	1.071,22	198,75	
	Transportista	1.103,98	204,02	
GRUPO 5				
	DIRECTORES	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO	
	Director Técnico	2.319,25	430,58	
	Subdirector Técnico	2.004,77	371,86	
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.658,87	307,69	
	Técnico Superior	1.481,99	274,86	



	Perito e Ingeniero Técnico	1.328,69	246,48	
Base para el cálculo de la antigüedad (art. 27)	9,20			
Base plus de peligrosidad y toxicidad (art. 28)	9,11			
Plus de turnicidad (art. 28)	1,42			
Dieta sin pernocta (art. 37)	12,91			
Doble dieta sin pernocta (art. 37)	21,93			
Trabajo a distancia (art. 14)	36,41			
Desplazamiento vehículo propio (art. 37)	0,23			
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 38 de 25/02/2026)</b>				
TABLAS SALARIALES 2026				
Incremento aplicado: 3,65%				
GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO 2026	PLUS 2026	TIPO
GRUPO 1				
	PEONES			
	Peón	37,18	7,03	DIARIO
	Personal de limpieza	37,18	7,03	DIARIO
	Ayudante menor de 18 años	37,18	7,03	DIARIO
	Portero	37,18	7,03	DIARIO



	Mozo de almacén	37,18	7,03	DIARIO
	Basculero Pesador	37,18	7,03	DIARIO
GRUPO 2				
	ESPECIALISTAS			
	Ayudante de Especialista	37,29	7,04	DIARIO
	ESPECIALISTAS			
	Auxiliar de Administrativo	1.110,20	206,00	MENSUAL
GRUPO 3				
	OFICIALES			
	Oficial Administrativo	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Oficial 2ª Administrativo	1.140,83	211,61	MENSUAL
	Conductor de Vehículo Industrial	1.136,27	211,02	MENSUAL
	OFICIALES			
	Profesional de Industria	38,18	7,08	DIARIO
GRUPO 4				
	MANDOS INTERMEDIOS			
	Jefe de 1ª Administrativo	1.381,27	256,17	MENSUAL
	Jefe de Ventas	1.381,26	248,53	MENSUAL
	Jefe de Organización y Compras	1.238,66	229,78	MENSUAL
	Programador de Ordenadores	1.181,61	219,02	MENSUAL
	Técnicos	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Técnico de laboratorio	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Técnico de Mantenimiento	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Técnico Sanitario	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Graduado Social	1.169,39	216,90	MENSUAL
	Encargado/Jefe de Turno	1.169,39	216,90	MENSUAL



	Maestro Industrial	1.140,83	211,73	MENSUAL
	Técnico de Organización y Control de Calidad	1.132,78	210,21	MENSUAL
	Viajante	1.110,32	206,00	MENSUAL
	Transportista	1.144,28	211,47	MENSUAL
GRUPO 5				
	DIRECTORES			
	Director Técnico	2.403,90	446,30	MENSUAL
	Subdirector Técnico	2.077,94	385,43	MENSUAL
	Técnico Jefe y Director Comercial	1.719,42	318,92	MENSUAL
	Técnico Superior	1.536,08	284,89	MENSUAL
	Perito e Ingeniero Técnico	1.377,19	255,48	MENSUAL
CONCEPTOS ADICIONALES 2026	IMPORTE 2026			
CONCEPTO				
Base para el cálculo de la antigüedad (art, 27)	9,54			
Base pluses de peligrosidad y toxicidad (art, 28)	9,44			
Plus de turnicidad (art, 28)	1,47			
Dieta sin pernocta (art, 37)	13,38			
Doble dieta sin pernocta (art, 37)	22,73			
Trabajo a distancia (art, 14)	37,74			
Desplazamiento vehículo propio (art, 37)	0,24			