

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2023/14313 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Refractarios Especiales, SA, centro de trabajo de Riba-Roja de Túria, para los años 2023-2025. Código: 46000572011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del I convenio colectivo de la empresa Refractarios Especiales, SA, centro de Trabajo de Riba-Roja de Túria, para los años 2023-2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 3 de octubre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de las personas trabajadoras, y de otra, por la representación de la empresa, señalándose que el anexo 4, Clasificación Profesional, deberá de adecuarse a lo que dispone el anexo I del convenio colectivo estatal, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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





València, a 25 de octubre de 2023. —La directora territorial de Educación,  
Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REFRACTARIOS ESPECIALES, S. A. PARA LOS AÑOS 2023 a 2025

### PREAMBULO

El presente convenio colectivo de empresa se ha negociado y acordado teniendo en cuenta lo previsto en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la prioridad aplicativa del salario base y sus complementos en relación con el convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industriales del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, publicado en el BOE de 24 de junio de 2022, como XII Convenio Colectivo del Sector. Consecuentemente, se han llevado a cabo las homogeneizaciones necesarias entre el texto del anterior convenio colectivo de empresa y el citado convenio colectivo estatal y ello mediante la consideración de globalidad de todos los conceptos salariales previstos en uno y en otro convenio.

Este convenio ha sido negociado por la representación legal de empresa y por el comité de empresa de la misma, en los términos previstos en el Art. 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores y por las personas que constan en el acta de inicio y finalización de las negociaciones llevadas a cabo.

### CAPÍTULO I - ÁMBITOS

**Artículo 1º. Ámbito territorial.** - El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa sitos en Valencia, (46190) Ribarroja del Turia, c/ Poniente, nº 6; y c/ Galicia, s/n, del polígono industrial Poyo de Reva.

**Artículo 2º. Ámbito funcional y personal.** - El presente Convenio regula las relaciones laborales del personal que presta sus servicios por cuenta ajena en esta Empresa en los centros de trabajo indicados en el artículo anterior o que pasen a prestarlos durante su ámbito temporal.

**Artículo 3º. Ámbito temporal.** - El presente convenio iniciará su vigencia el día de su publicación en el diario oficial correspondiente, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día primero de enero de dos mil veintitrés. La vigencia del presente convenio finalizará el día 31 de diciembre de dos mil veinticinco, fecha en la cual perderán vigor sus cláusulas aplicativas, manteniéndose en vigor las cláusulas normativas, hasta que se sustituyan por un nuevo convenio.

**Artículo 4º. Denuncia.** - La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes de forma fehaciente con una antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia. Una vez producida la misma, en el plazo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora, de forma que la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Denunciado el convenio o no habiéndose producido dicha denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente por años naturales hasta que sea sustituido por un nuevo convenio colectivo del mismo ámbito.

**Artículo 5º. Vinculación a la totalidad.** - Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

**Artículo 6º. Condiciones más beneficiosas.** - Los salarios establecidos en el presente convenio son compensables y absorbibles con aquellos otros que se viniesen percibiéndose con anterioridad al presente; no obstante, respetándose las condiciones más beneficiosas que superen lo establecido en el mismo y sin que la aplicación -en su caso- de la compensación / absorción pueda derivarse de causas discriminatorias en relación con un determinado colectivo profesional.

**Artículo 7º. Legislación supletoria.** - En lo no previsto en el presente convenio, que tendrá el carácter prevalente establecido en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en aquellas materias que allí se disponen, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para el Comercio Exclusivista de los mismos materiales, convenio que con carácter supletorio se declara como marco de referencia en todo aquello no dispuesto en el presente convenio, teniendo en cuenta la adaptación en materia retributiva llevada a cabo en el presente texto.



## CAPÍTULO II – INGRESOS Y CESES EN LA EMPRESA

**Artículo 8º. Ingresos.** - La contratación laboral se llevará a cabo por libre determinación de la empresa, sin que pueda estar condicionada por causas de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, así como por cualquier causa discriminatoria prohibida legalmente.

La modalidad contractual se ajustará a las previstas legalmente en cada momento, si bien en materia de contratos a tiempo parcial, las horas complementarias no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas, y, en caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada ordinaria de trabajo no inferior a 10 horas semanales en términos anuales, las horas complementarias de aceptación voluntaria no podrán superar el 30% de la jornada ordinaria de referencia.

**Artículo 9º. Ceses.** - Las personas trabajadoras que deseen voluntariamente cesar en el servicio para la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso a la fecha de efectos de 15 días para los grupos de encuadramiento: 1, 2, 3 y 4 del personal de fábrica y los grupos profesionales 2 y 3 del personal de administración y estructura; 30 días para los niveles de encuadramiento 5 y 6 del personal de fábrica y 4 y 5 del personal de administración y estructura; así como de 60 días para los grupos de encuadramiento 7 de fábrica y 6 de administración y estructura.

## CAPÍTULO III - POLÍTICA SALARIAL.

**Artículo 10º. Estructura salarial.** - La estructura salarial del convenio se establece en el Anexo núm. I del mismo, siendo el resultado de la armonización de la estructura salarial del presente convenio, con la estructura salarial del convenio colectivo estatal que con carácter supletorio se ha establecido.

**Artículo 11º Condiciones económicas.** - Las condiciones económicas del presente convenio para el año 2023, se concretan en la tabla salarial que conforma el Anexo núm. 1, tablas 1, 2 y 3 del presente, que son el resultado de tomar como base los importes vigentes al 31 de diciembre de 2022, incrementando sus importes en un 2.5% y ello con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2023.

Para el año 2024, se establece con efectos del 1 de enero de dicho año, un incremento de un 2,5% de los importes de la tabla salarial vigente a 31/12/2023, resultando así los valores del Anexo núm. 2, tablas 1, 2 y 3 del presente convenio.

Para el año 2025, se establece con efectos del 1 de enero de dicho año, un incremento de un 2,5% de los importes de la tabla salarial vigente a 31/12/2024, resultando así los valores del Anexo núm. 3, tablas 1, 2 y 3 del presente convenio.

Los incrementos establecidos en los párrafos anteriores no estarán sometidos a revisión en función de la evolución del IPC, por lo que tales incrementos han de considerarse como únicos y sin sometimiento a revisión alguna.

Los atrasos derivados del incremento previsto para 2023, se abonarán junto con la nómina del mes de septiembre de 2023.

**Artículo 12º.- Salario base.** - Los salarios base y otros complementos salariales y extrasalariales correspondientes a cada nivel profesional son los indicados en los Anexos nº 1, nº 2 y nº 3 del presente convenio.

**Artículo 13º.- Antigüedad.** - El devengo del complemento de antigüedad, se realizará de la siguiente forma:

1. Un bienio del 5% del salario base.
2. Un segundo bienio del 5% del salario base.
3. Un quinquenio del 7% del salario base.
4. Y así sucesivamente mediante quinquenios del 7% -del salario base, hasta alcanzar un tope del 50% del mismo

Los incrementos periódicos de este complemento no podrán ser compensados o absorbidos por los complementos personales que se viniesen devengando con anterioridad, salvo en aquellos casos en que se hubieran pactado salarios globales en términos anuales, comprensivos de todos los derechos devengados a favor del trabajador.



No obstante lo indicado, en cuanto a la base de cálculo del complemento de antigüedad, la tabla de referencia será la prevista en la tabla 2 del anexo correspondiente a cada año.

**Artículo 14º.- Plus Asistencia.** - El complemento de cantidad o calidad denominado plus de asistencia se devengará por día efectivo de asistencia al trabajo, por importe diario de 7.60€ / día durante el año 2023 y de 7.83€ / día durante el año 2024.

**Artículo 15º.- Pagas Extraordinarias.** - Se devengarán tres pagas extraordinarias anuales, según se indica en el presente artículo:

**Paga extra de Verano:** Se devengará entre el 1 de Junio de cada año y el 31 de Mayo del año siguiente, por importe igual a 30 días de Salario Base más Antigüedad más el promedio que resulte de dividir el importe de los complementos de cantidad o calidad –incluso las horas extraordinarias–, de puesto de trabajo, y complementos personales, devengados en el trimestre natural anterior a la fecha de finalización del devengo de la paga extraordinaria, entre el número de días naturales existentes en dicho trimestre para el personal de retribución diaria, o entre 90 días para el personal de retribución mensual, salvo que su permanencia en alta en dicho período sea inferior a tres meses, bien por haberse producido su ingreso en la empresa durante dicho trimestre o haber causado baja por I.T. durante el mismo, en cuyo caso el divisor será el número de días naturales en alta en dicho período.

**Paga extra de Navidad:** Se devengará entre el 1 de diciembre de cada año y el 30 de noviembre del año siguiente, siguiendo la metodología de cálculo establecida para la paga extra de verano.

**Paga extra de Marzo:** Se devengará entre el 1 de enero de cada año y el 31 de diciembre del mismo, por importe igual a 30 días de Salario Base más Antigüedad, sin añadir cantidad alguna para aquellos que viniesen percibiendo retribución variable.

Las fechas de pago serán los días 22 de junio y 22 de diciembre respectivamente para las pagas de verano y Navidad, y la paga extra de marzo se liquidará mensualmente por una doceava parte de su importe.

**Artículo 16º. Penosidad.** - En los puestos de trabajo en los que se determine una cierta penosidad en la realización de su trabajo habitual que no pueda ser resuelta técnicamente, los trabajadores afectados percibirán un complemento de penosidad de acuerdo con el resultado de aplicar la siguiente fórmula de cálculo:

$$(\text{Salario Base día} \times 5 \text{ días} / 40 \text{ horas semanales}) 25\% = \text{Valor hora.}$$

Cuando la permanencia en el puesto de trabajo que motive el devengo de tal complemento sea superior a 50% de la jornada diaria, se percibirá el complemento equivalente a 8 horas; y, de ser inferior su permanencia al citado 50% de la jornada diaria, se percibirá el complemento en función del número de horas en que el trabajador se encuentre en tal situación.

A tal fin, el servicio de prevención ajeno, mediante estudio al respecto, determinará aquellos puestos de trabajo susceptibles de tal calificación, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la ejecución de los trabajos propios de cada puesto. Dicho estudio se trasladará al Comité de Seguridad y Salud para que verifique y confirme, en su caso, el resultado del estudio llevado a cabo.

Como consecuencia del citado estudio, y una vez se verifique y confirme su resultado, teniendo en cuenta la naturaleza de complemento de puesto de trabajo de este concepto, se suprimirá su devengo en aquellos casos que se viniese percibiendo sin darse los requisitos necesarios para ello, y, se iniciará el devengo en aquellos casos en que concurren las circunstancias para su devengo.

**Artículo 17º. Nocturnidad.** - El complemento de puesto de trabajo por nocturnidad, se establece en un 25% de los Salario Base establecidos en Anexos nº 1, nº 2 y nº 3, de la tabla 1 de cada año de este convenio para cada nivel de encuadramiento y categorías integradas, devengándose entre las 22 horas del día de inicio del turno de trabajo y las 6 horas del día siguiente.

**Artículo 18º. Plus Transporte.** - El suplido denominado plus transporte, es la compensación total o parcial del gasto que realiza el trabajador para acudir al centro de trabajo y, por tanto, devengable por día efectivo de trabajo en las cuantías indicadas en los Anexos nº 1, nº 2 y nº 3 de la tabla 1 de cada año de este convenio.



**Artículo 19º. Traslado de centro de trabajo.-** Las personas trabajadoras que viniesen prestando sus servicios en la empresa en el centro de trabajo de Quart de Poblet que hubieran pasado a realizarlos en el centro de trabajo de Ribarroja del Turia, excluyéndose por tanto los contratados en este último centro de trabajo, percibirán como suplido por el mayor gasto de transporte realizado con motivo del traslado indicado, un importe de 0,19 € por kilómetro, considerándose una distancia de 31 kilómetros diarios (ida-vuelta) por cada día de asistencia al trabajo contemplado en el calendario laboral como laborable. Dicho importe se hará constar en los recibos de salarios bajo la denominación de "compensación gastos de traslado". Esta compensación se acreditará única y exclusivamente cuando se presten servicios efectivos para la empresa en el centro de trabajo de Ribarroja del Turia.

El importe indicado (0,19 €/Km) será revisado de acuerdo con los incrementos que el Ministerio de Economía y Hacienda determine al objeto de compensar el kilometraje exento de renta.

**Artículo 20º. Horas Extraordinarias.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración prevista de la jornada ordinaria diaria establecida en el presente convenio. Dichas horas tendrán carácter voluntario, sin que el número de horas extraordinarias realizadas y no compensadas con descanso sustitutorio en los cuatro meses siguientes a su realización, pueda ser superior a 80 al año, de acuerdo con lo previsto en el art. 35.2 ET.

Las horas realizadas que superen la jornada diaria, se compensarán mediante descanso sustitutorio o bien mediante su retribución, acordándose dicha compensación en función de las razones productivas concurrentes, teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores afectados. La compensación en descanso, que se realizará, salvo acuerdo en contrario, de forma acumulada, se realizará cocompensando cada hora en exceso realizada a razón de 1,75 horas de descanso.

En caso de compensación económica, las horas realizadas en exceso se retribuirán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria, calculada según la siguiente fórmula de cálculo:

$$\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus de Asistencia} / 1.784 = \text{Hora Ordinaria}$$

#### CAPÍTULO IV – PRODUCTIVIDAD

**Artículo 21º. Productividad y rendimiento.-** Dadas las circunstancias concurrentes a la firma de este convenio, que vienen acreditando la imposibilidad de aplicación de lo establecido en esta materia en convenios precedentes, teniendo en cuenta la transformación industrial que en la actualidad se lleva a cabo, como igualmente la imposibilidad de establecer un nuevo sistema de medición de la productividad en los términos establecidos en el Art. 39 del Convenio Colectivo Estatal, durante la vigencia del presente convenio se aplicará a las personas trabajadoras que viniesen percibiendo habitualmente incentivos a la producción, un importe igual al promedio obtenido en los seis últimos meses del año 2022; importe al que se aplicaran los incrementos anuales establecidos en el presente convenio o hasta que se establezca un sistema específico que regule el método de cálculo de la actividad normal, habitual, óptima, mínimo exigible, rendimiento habitual, rendimiento óptimo, rendimiento exigible, y aquellos aspectos relativos al tiempo máquina, normal, de recuperación o descanso, trabajo libre y trabajo limitado.

Esta medida tendrá carácter transitorio, en tanto no finalice la transformación industrial que se lleva a cabo en la actualidad, momento en el cual se procederá a una nueva determinación de los rendimientos normales y óptimos de cada puesto de trabajo y en función de los métodos que se correspondan con las funciones a realizar; fijándose a su vez la curva de incentivos correspondiente, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

A efectos de determinar los importes individualizados correspondientes al promedio obtenido en los seis últimos meses del año 2022, se tendrán en cuenta la suma de los importes obtenidos en dicho periodo de tiempo, dividiéndose éste entre el número de días efectivos de trabajo que se corresponden con el devengo del complemento de productividad, resultando así el importe diario de referencia que servirá de base para calcular los futuros complementos por productividad, una vez actualizados los importes resultantes en función de los incrementos anuales establecidos en el presente convenio.

#### CAPÍTULO V - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 22º. Clasificación de aplicación.-** La clasificación profesional se determina mediante el encuadramiento de las personas trabajadoras en el Anexo nº 4 del presente convenio referido a la descripción de tareas y encuadramiento de puestos de trabajo en los grupos previstos en dicho Anexo nº 4



en los que quedan intergrados todos los niveles profesionales que se relacionan, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo dispuesto en el Art. 7 del presente convenio y referido al convenio colectivo estatal de las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales, donde se dispone en su Art. 76.3 que los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones, lo que se ha llevado a cabo teniendo en cuenta la realidad operativa en la empresa y los diversos factores de encuadramiento presentes en la misma.

Esta clasificación profesional se producirá automáticamente al inicio de la prestación laboral y solo se modificará cuando como consecuencia de la movilidad funcional la persona trabajadora pase a prestar servicios de grupo profesional distinto. En estos casos, la persona trabajadora que pase a desarrollar tareas correspondientes a un grupo superior, acreditará la retribución correspondiente a dicho grupo superior en tanto se mantengan dichas tareas. Transcurridos tres meses continuados prestando servicios correspondientes a un grupo superior, la empresa deberá convocar la cobertura de dicho puesto de trabajo a modo de sistema de ascensos, pudiendo aspirar a ello cualquiera de las personas trabajadoras existentes en la empresa que reúna los conocimientos teóricos y prácticos para ello.

Cuando la actividad de las personas trabajadoras se corresponda con dos o más grupos profesionales, quedará encuadrada en el grupo que se corresponda con las tareas prevalentes que desarrolle, de forma que la dedicación mayor a una tarea concreta determinará el grupo de encuadramiento.

No obstante lo anterior, de producirse una modificación funcional que conlleve la determinación de un grupo inferior, la persona trabajadora mantendrá el nivel retributivo que tuviese acreditado con anterioridad.

**Artículo 23º. Ascensos.-** Los ascensos de grupo profesional, se realizarán mediante concurso oposición, dándose a conocer la convocatoria a la representación legal de personas trabajadoras y a personas trabajadoras en general. La convocatoria determinará los aspectos valorables de los candidatos como titulación –en su caso-, experiencia, conocimientos y cualquier otro requisito necesario para desarrollar las tareas del grupo profesional al que se refiera el concurso. La determinación del candidato al ascenso se realizará por una comisión compuesta por un presidente designado por la empresa, un técnico igualmente nombrado por la empresa y con relación profesional con las tareas propias del grupo, una persona trabajadora perteneciente al grupo profesional de referencia con una antigüedad mínima en tales funciones de un año designado por la empresa, y, dos miembros del comité de empresa, uno por cada uno de los sindicatos presentes en la misma.

El ascenso de grupo no será efectivo en tanto no se supere un determinado periodo realizando las funciones del grupo profesional correspondientes, si bien la persona trabajadora percibirá la retribución de dicho grupo profesional. Superado dicho periodo de adaptación, si la persona trabajadora acredita conocimientos suficientes para el desarrollo de las tareas propias de dicho grupo, pasará a ostentar la clasificación superior que corresponda. Dicho periodo de adaptación, será de seis meses.

## CAPÍTULO VI - RÉGIMEN ASISTENCIAL

**Artículo 24º. Fondo Comidas.-** Se establece una ayuda asistencial, destinada a subvencionar en parte el coste del almuerzo de aquellas personas trabajadoras que presten servicios en la empresa en régimen de jornada partida o en caso de jornada continuada cuando prolonguen su actividad diaria más allá de la jornada ordinaria de trabajo, y precisamente los días que efectivamente así lo hagan; excluyéndose por tanto los días de presencia no laborables del calendario laboral en los que el trabajador realice horas extraordinarias. A tal fin se establecerá el servicio con la empresa de restauración que se crea conveniente, para que por medio del sistema de “ticket de comedor” pueda hacerse uso de este derecho, siendo el valor facial de dicho ticket igual a la cantidad subvencionada, que en todo caso será inferior a la prevista fiscalmente como exenta del I.R.P.F. El trabajador abonará la diferencia entre el valor facial del ticket y el importe total del servicio prestado por la empresa de restauración.

Durante la vigencia del presente convenio, el importe de esta ayuda con cargo a la empresa será de 10€ por comida realizada.

**Artículo 25º. Fondo Escolar. -** Se establece un Fondo con destino a subvencionar en todo o en parte los gastos derivados de la escolarización de los hijos de las personas trabajadoras de la empresa, menores de 16 años o mayores que cursen estudios reglados, previa justificación de los estudios citados.



El importe máximo que se establece para esta ayuda es igual a 12.500,00 euros anuales para cada año de vigencia del presente convenio. No obstante, el caso de que dicha cantidad no se agotase, el importe no consumido se destinará al complemento de las prestaciones contributivas por IT previstas en el presente convenio.

Este Fondo se gestionará y controlará por el Comité de Empresa, con la colaboración del departamento de Recursos Humanos de la misma o servicio externo, siendo necesario para acreditar el importe del ejercicio siguiente la puntual liquidación anual del mismo, donde se hará constar el importe de las prestaciones individualizadas percibidas y en su caso el saldo sobrante.

#### **Artículo 26º. Fondo asistencial I.T. por enfermedad común y accidente no laboral.**

Se establece un fondo con destino a subvencionar en todo o en parte un complemento asistencial en aquellos casos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en aquellos procesos de duración superior a 15 días, precisamente desde el día 16º de cada proceso de IT, salvo en caso de que la baja provoque operación quirúrgica con hospitalización, en cuyo caso se abonará desde el primer día de baja.

El importe que se establece para esta ayuda es de 10.500,00€ anuales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Este fondo se gestionará y controlará por el Comité de Empresa, con la colaboración del departamento de Recursos Humanos de la misma o servicio externo, siendo necesario para acreditar el importe del ejercicio siguiente la puntual liquidación anual del mismo, donde se hará constar el importe las prestaciones individualizadas percibidas y en su caso el saldo sobrante, que en su caso se destinará a cualquier otra función social que se determine.

No obstante, el mantenimiento futuro de ese fondo quedará condicionado a la no existencia de un complemento de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que por vía legal o convencional de ámbito superior a la empresa se establezca, siempre que dicho complemento represente un valor superior al importe anual indicado.

#### **Artículo 27º. Complementos por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y complementos por I.T. derivada de accidente de trabajo. -**

1. La persona trabajadora percibirá una sola vez por cada año natural en que se produzca un proceso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral el 50% de su salario correspondiente a los cuatro primeros días de baja por dicha contingencia.
2. A su vez, percibirá el salario correspondiente al tiempo que dedique para consulta personal de los médicos especialistas de la Seguridad Social, previo aviso y justificación posterior, sin que pueda superar este derecho las 16 horas anuales y sin que pueda simultanearse con el derecho indicado en el apartado anterior. Igualmente, percibirá el salario correspondiente al tiempo que dedique para acompañar a consulta médica del especialista de la Seguridad Social a su esposo/a e hijos con edad inferior a 16 años; en este último caso exclusivamente si su esposo/a trabaja por cuenta ajena.
3. La persona trabajadora percibirá en caso de accidente laboral un complemento tal, que sumado a la prestación por IT que reciba de la entidad colaboradora alcance el 100% del salario mensual desde el primer día de la baja y en tanto se encuentre en tal situación. Quedan incluidos en este complemento los accidentes de trabajo sufridos "in itinere" o en misión.
4. En los casos de I.T., sea cual fuese la causa de la que se derive, La persona trabajadora devengará a efectos de su percepción en Pagas las Extraordinarias de Verano y Navidad, durante dicho periodo, el importe correspondiente al Salario base y antigüedad que le hubiese correspondido de encontrarse en activo. En cuanto al devengo en Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad de la retribución variable, en estos casos, el período en situación de I.T. reducirá el número de días de Paga Extraordinaria a percibir por tal retribución, con independencia de que el promedio diario a tener en cuenta para el abono de dicho complemento en tales pagas, se realice de acuerdo con lo previsto en el artículo 16º de este Convenio.





**Artículo 28º. Protección a la familia.** – Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional de este convenio percibirán la cantidad de 14,59 euros mensuales en caso de que su estado civil sea el de casado y mantenga convivencia marital con su cónyuge, o conviva maritalmente por tiempo superior a 12 meses consecutivos con pareja de hecho inscrita como tal administrativamente. Este complemento tiene por fin la mejora de las condiciones retributivas de las personas trabajadoras que ostenten tales condiciones de convivencia en pareja en las distintas formas socialmente admitidas en la actualidad, sin que pueda hacerse extensible a situaciones monoparentales que determinarían su aplicación general a todos los trabajadores de la empresa.

Igualmente, las personas trabajadoras incluidos en el párrafo anterior, así como aquellos otros que ostenten la condición de familia monoparental y tengan a su cargo hijos menores de 18 años, percibirán la cantidad de 13,46 euros mensuales por hijo menor de dicha edad.

**Artículo 29º. Bajas incentivadas.** - Las personas trabajadoras que, habiendo prestado servicios en la empresa por tiempo superior a 10 años, causen baja voluntaria en la misma a la edad de 60 o más años, percibirán una indemnización de 1.000,00 euros por cada año o fracción que le falte para cumplir la edad de 67 años. No obstante, teniendo en cuenta el periodo transitorio establecido en la Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre en cuanto a la edad de jubilación, en lugar de aplicarse a los efectos anteriores la edad de 67 años, se tomará como referencia las edades establecidas en la citada Ley que con carácter transitorio allí se contempla para cada año de referencia.

**Artículo 30º. Distintas modalidades de Jubilación.** - La jubilación parcial anticipada se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en la Ley General Seguridad Social, en los términos vigentes a la firma del presente convenio.

Las personas trabajadoras que pretendan hacer uso de cualquier modalidad de jubilación de las indicadas en los párrafos anteriores, deberán preavisar a la empresa con un mínimo de antelación de seis meses.

De tratarse de jubilación parcial anticipada, la empresa deberá contratar a otra persona trabajadora desempleada en sustitución de la persona trabajadora jubilada parcialmente, o transformar en contrato de relevo cualquier contrato temporal preexistente en la empresa. El contrato de relevo a suscribir, podrá ser temporal o indefinido por al menos la jornada de trabajo por la que la persona trabajadora jubilada pase a tal condición.

En todo caso, en relación con el puesto de trabajo la persona trabajadora contratada, se estará a lo dispuesto legal y reglamentariamente, y, en cuanto a la base de cotización del relevista deberá ser igual o superior al 65% de la base de cotización de la persona trabajadora jubilada parcialmente teniendo en cuenta el promedio de las bases de cotización de los seis meses anteriores al hecho causante.

Formulado el preaviso correspondiente, la empresa deberá responder en un plazo de 30 días, indicando a su vez el régimen de trabajo del jubilado parcial, concretando los periodos de tiempo de prestación de servicios y el horario de trabajo. Dicha determinación se mantendrá por años naturales, de forma que con la antelación suficiente la persona trabajadora jubilada parcial conozca su calendario y horario de trabajo del año natural siguiente.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, todo su contenido quedará condicionado a las reformas legislativas que en cada caso se produzcan en relación con cualquier modalidad de jubilación a las que hace referencia este artículo, de forma de que de darse estas se procederá a la adaptación del texto del presente artículo en los términos y condiciones que las partes negociadoras del presente convenio determinen.

**Artículo 31º. Póliza de seguros para accidente de trabajo.** - La empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, o muerte, derivadas todas ellas de accidente de trabajo y por las cuantías siguientes:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 15.000€
- Incapacidad permanente absoluta: 20.000€
- Gran invalidez: 25.000€
- Muerte: 30.000€



## CAPÍTULO VII – JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 32º. Jornada de trabajo.** - La jornada efectiva de trabajo se establece en 1.784 horas efectivas en términos anuales para los años 2023, 2024 y 2025. La fijación de la duración de dicha jornada efectiva de trabajo, supone una reducción de la jornada anual prevista en el convenio colectivo de ámbito superior que determina una jornada efectiva de 1.747 horas, teniendo en cuenta que la jornada establecida en el convenio colectivo de empresa dispone un derecho al descanso durante la jornada de 15 minutos diarios que se considerarán como jornada efectiva de trabajo y fijándose a su vez un régimen especial para el personal a turno central o partido al objeto de hacer efectiva la reducción de la jornada anual en relación con la establecida en el citado convenio colectivo de ámbito superior. A su vez, para fijar la menor jornada efectiva de trabajo del convenio colectivo de empresa, se ha tenido en cuenta lo previsto en el Art. 35.7, donde se dispone de un permiso retribuido de un día de libre disposición, lo que supone una reducción adicional a la jornada efectiva de trabajo prevista en este artículo.

Quienes realicen jornada continuada tendrán derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán jornada efectiva de trabajo y se aplicará al descanso del “bocadillo”. No obstante, se trabajarán 40 horas semanales efectivas, compensándose el exceso de jornada realizado mediante la realización de descanso los días: Víspera de San José, Víspera de Navidad y Víspera de Año Nuevo o de resultar festivo alguno de ellos, el día laborable inmediatamente anterior.

La duración de la jornada anual de trabajo del personal a turno central que no realice el descanso de bocadillo como consecuencia de su jornada partida, se acomodará a la duración de la jornada del personal a jornada continuada, de forma que los viernes que sean necesarios para el ajuste de dicha jornada anual, se adelantará la salida al objeto de alcanzar la jornada establecida y por el tiempo necesario para ello. En este sentido se confeccionará el calendario anual para dar cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo.

**Artículo 33º. Calendario Laboral y Horarios de Trabajo.** - Anualmente se establecerá el calendario laboral correspondiente con la jornada efectiva indicada en el artículo anterior y con las consideraciones igualmente previstas en dicho artículo.

Los horarios y turnos de trabajo son los establecidos en el cuadro horario correspondiente, que se ajustarán a la jornada anual indicada en el artículo anterior.

**Artículo 34º. Vacaciones.** - Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o parte proporcional de ser inferior al año la prestación de servicios en la empresa.

Las personas trabajadoras con antigüedad superior a 25 años tendrán derecho a un día más de vacaciones de los indicados en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras que durante cada año natural hayan asistido al trabajo sin ausencia alguna, salvo en caso de permiso retribuido, todos los días laborales de dicho año, tendrán derecho a dos días más de vacaciones de los previstos en el primer párrafo del presente artículo y cuyo disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras que, una vez fijado su turno de disfrute vacacional, tuviesen que alterarlo como consecuencia de necesidades de suministro a los clientes de la empresa y/o cumplimiento de compromisos empresariales, sin respetar un plazo mínimo de 30 días de preaviso, tendrán derecho a dos días más de vacaciones que los previstos en el presente convenio.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro de cada departamento o sección de forma rotatoria en beneficio de que todos sus componentes puedan disfrutar –en su caso- de los meses especialmente vacacionales.

El cómputo vacacional se realizará desde el día 1 de julio de cada año hasta el día 30 de junio del año siguiente, no aplicándose por tanto el cómputo anual previsto legalmente con carácter general.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto



le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 35º. Permisos retribuidos y otras ausencias.** - El régimen de permisos retribuidos será el siguiente:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - 2.- Un día laborable coincidente con la fecha de celebración del matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.
  - 3.- El permiso retribuido existente en el convenio anterior, por el que se accedía a dicho permiso con una duración de cinco días naturales por nacimiento de hijo/a, queda condicionado a que el beneficiario de la prestación por nacimiento de hijo/a no acredite carencia suficiente para acceder a la citada prestación.
  - 4.- 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 a 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.
- En caso de que el desplazamiento a realizar sea superior a 100Km de distancia desde el domicilio de la persona trabajadora al lugar de residencia del familiar causante de este permiso, el permiso indicado en el párrafo anterior se ampliará en un día a efectos de facilitar el citado desplazamiento.
- 5.- Dos días laborables por traslado del domicilio habitual, si éste precisa del traslado de muebles y enseres.
  - 6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
  - 7.- Un día de libre disposición a disfrutar de acuerdo con la programación a tal fin, sin que ello pueda afectar a la producción o trabajos correspondientes con su actividad profesional.
  - 8.- El periodo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo tendrá una duración de 4 meses. Durante dicho periodo se devengará la prestación correspondiente hasta agotar la duración máxima y el exceso de días hasta alcanzar los citados 4 meses se retribuirán de acuerdo con el promedio salarial resultante de los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la suspensión.

Estos permisos retribuidos suponen una mejora social en relación con los previstos en el art. 37.3 ET, por lo que su cómputo a efectos de su disfrute se realizará de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, si bien, en todo caso, la aplicación práctica de los mismos respetará el derecho mínimo necesario previsto en el citado precepto.

**Artículo 36º. Lactancia.** - Las personas trabajadoras tendrán derecho a efectos de la lactancia de menor de nueve meses, a la reducción de la jornada de trabajo diaria en una hora y treinta minutos. Este derecho podrá ejercerse de forma acumulada siempre y cuando medie acuerdo entre el trabajador y la empresa, en cuyo caso se tendrán en cuenta los días laborables que medien entre el inicio del disfrute del permiso por lactancia y la fecha en la que el menor cumpla los nueve meses de edad, computando a tales efectos una hora y treinta minutos por día efectivo de trabajo, determinando así en número de días en tal situación y la fecha de reincorporación al trabajo.

## CAPÍTULO VIII – DERECHOS SINDICALES



**Artículo 37º. Crédito horario.** - Los miembros del Comité de Empresa, al objeto de desempeñar las funciones propias de dicho cargo, dispondrán de un máximo de 35 horas retribuidas al mes a tal fin, sin que se incluyan en dicho cómputo las horas empleadas en reuniones con la Gerencia ni las utilizadas formando parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Las ausencias del trabajo a tales fines precisarán de un preaviso de 24 horas de antelación, al objeto de evitar los problemas que se deriven de tales ausencias, salvo que, dada la razón que motive dichas ausencias, no sea posible observar tal preaviso.

Las horas indicadas podrán acumularse en uno o más miembros de una misma opción sindical, de forma que cada grupo de representantes pueda acumular en uno o más miembros las horas correspondientes al mismo, con el tope máximo de las horas correspondientes al número de representantes de la opción sindical que representen, sin que sea posible trasladar horas procedentes de otra opción sindical distinta. Dicha acumulación se comunicará a la empresa con 15 días de antelación, al inicio de la misma, indicando el periodo de tiempo de aplicación y la/las persona/as a quienes se les aplica. Su cómputo se realizará anualmente sin que sea posible ceder para su acumulación las horas no disponibles por suspensión del contrato de trabajo o vacaciones del titular del derecho.

**Artículo 38º. Derecho de reunión.** - La empresa autorizará asambleas de personas trabajadoras dentro de la jornada de trabajo para tratar cuestiones de índole laboral, a propuesta del Comité o del 33% de las personas trabajadoras de la empresa. Dichas asambleas serán presididas por el Comité de Empresa y tendrán una duración máxima de 24 horas anuales, realizándose en los locales que la empresa concrete.

Dichas asambleas tendrán una duración máxima de 4 horas que coincidirán con el final y el comienzo de cada turno, siendo, como máximo, de 4 horas de duración por cada uno de los turnos. La convocatoria de tales asambleas, precisará de un preaviso a la empresa de 24 horas de antelación.

Dichas horas serán retribuidas por la empresa abonándose, si coincide con la jornada efectiva de trabajo de sus asistentes, con un salario igual al que devengasen en el resto de la jornada diaria.

**Artículo 39º. Derecho de información.** - La empresa procederá a la colocación de un tablón de anuncios en la zona que considere de mayor difusión, cuyo uso corresponde tanto a las centrales sindicales con representación unitaria en la empresa, como al comité de la misma. La información en dicho tablón de anuncios se referirá exclusivamente a temas laborales o sindicales y deberá necesariamente ir autenticada por el órgano que la emita y publicite.

## CAPÍTULO X – COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ACUERDOS

**Artículo 40º. Comisión paritaria.**- Las partes signatarias del presente Convenio constituirán una Comisión de trabajo, compuesta por tres miembros en representación de las personas trabajadoras, quienes necesariamente formarán parte del Comité de empresa, y tres miembros en representación de la Empresa; quienes tendrán como facultades la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio, así como la determinación de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T., así como otras que le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 del E.T. Consecuentemente, la comisión paritaria tendrá en cuenta a todos los efectos lo previsto en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023).

Dicha comisión deberá establecer en la primera reunión que celebre, la composición nominativa de la misma, la cual tendrá lugar en el plazo de veinte días hábiles desde la publicación del presente convenio en el diario oficial correspondiente. A su vez, deberán determinarse en dicha reunión los pormenores referidos al procedimiento y plazos de actuación y resolución de las incidencias que se produzcan, con carácter previo al sometimiento de las discrepancias concurrentes al sistema previsto en el citado VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.



**ANEXO 1: TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023**  
**TABLA 1**

**TABLAS SALARIALES PERSONAL DE ESTRUCTURA**

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(6)	DIRECTOR/A FINANCIERO/A	1.855,97	7,60	1,65
(6)	DIRECTOR/A COMERCIAL	1.855,97	7,60	1,65
(5)	JEFE/A ADMINISTRATIVO-CONTABLE	1.693,13	7,60	1,65
(5)	JEFE/A LABORATORIO	1.855,97	7,60	1,65
(5)	JEFE/A COMERCIAL	1.855,97	7,60	1,65
(5)	JEFE/A COMPRAS	1.855,97	7,60	1,65
(5)	JEFE/A INVERSIONES	1.855,97	7,60	1,65
(4)	TÉCNICO/A COMERCIAL	1.693,13	7,60	1,65
(3)	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.272,44	7,60	1,65
(3)	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	1.272,44	7,60	1,65
(2)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.194,47	7,60	1,65
(2)	TÉCNICO/A LABORATORIO	1.194,47	7,60	1,65

**TABLAS SALARIALES PERSONAL DE FÁBRICA**  
**PERSONAL MENSUAL**

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(7)	DIRECTOR/A FÁBRICA	1.855,97	7,60	1,65
(6)	SUBDIRECTOR/A FÁBRICA	1.855,97	7,60	1,65
(6)	JEFE/A PRODUCCIÓN FAB.II	1.855,97	7,60	1,65
(5)	PERSONAL DE PROCESOS	1.693,13	7,60	1,65
(5)	ENCARGADO/A	1.160,36	7,60	1,65
(4)	TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN	1.302,92	7,60	1,65

**PERSONAL DIARIO.**

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (DÍA)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(3)	HORNERO/A	32,49	7,60	1,65
(3)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	33,00	7,60	1,65
(2)	PERSONAL PRENSISTA	31,71	7,60	1,65
(2)	PERSONAL CARRETIILLERO/A	31,71	7,60	1,65
(2)	PERSONAL AMASADOR/A	31,71	7,60	1,65
(2)	PERSONAL DE BLOQUES	31,71	7,60	1,65
(2)	PERSONAL DE EXPEDICIONES	31,71	7,60	1,65
(2)	PERSONAL CONTROLADOR/A	31,71	7,60	1,65
(1)	DESCARGA	31,49	7,60	1,65
(1)	PERSONAL DE LIMPIEZA	31,49	7,60	1,65

**TABLA 2: TABLA DE BASES DE CÁLCULO PARA EL COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD (AÑO 2023)**

* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO A (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.672,06
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO B (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.517,15
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO C (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.160,36
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO D (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.136,47
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO E (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.065,18

**TABLA 3: DETALLE DEL COMPLEMENTO POR DIFERENCIA DE CATEGORÍA (ART. 10) (2023)**

REFERENCIA TRABAJADOR/A	IMPORTE ACTUALIZADO
TRABAJADOR/A 1	623,45
TRABAJADOR/A 2	27,08



ANEXO 2: TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2024  
TABLA 1

TABLAS SALARIALES PERSONAL DE ESTRUCTURA

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(6)	DIRECTOR/A FINANCIERO/A	1.902,36	7,83	1,69
(6)	DIRECTOR/A COMERCIAL	1.902,36	7,83	1,69
(5)	JEFE/A ADMINISTRATIVO-CONTABLE	1.735,45	7,83	1,69
(5)	JEFE/A LABORATORIO	1.902,36	7,83	1,69
(5)	JEFE/A COMERCIAL	1.902,36	7,83	1,69
(5)	JEFE/A COMPRAS	1.902,36	7,83	1,69
(5)	JEFE/A INVERSIONES	1.902,36	7,83	1,69
(4)	TÉCNICO/A COMERCIAL	1.735,45	7,83	1,69
(3)	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.304,25	7,83	1,69
(3)	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	1.304,25	7,83	1,69
(2)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.224,33	7,83	1,69
(2)	TÉCNICO/A LABORATORIO	1.224,33	7,83	1,69

TABLAS SALARIALES PERSONAL DE FÁBRICA  
PERSONAL MENSUAL.

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(7)	DIRECTOR/A FÁBRICA	1.902,36	7,83	1,69
(6)	SUBDIRECTOR/A FÁBRICA	1.902,36	7,83	1,69
(6)	JEFE/A PRODUCCIÓN FAB.II	1.902,36	7,83	1,69
(5)	PERSONAL DE PROCESOS	1.735,45	7,83	1,69
(5)	ENCARGADO/A	1.189,36	7,83	1,69
(4)	TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN	1.335,49	7,83	1,69

PERSONAL DIARIO.

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (DÍA)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(3)	HORNERO/A	33,30	7,83	1,69
(3)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	33,82	7,83	1,69
(2)	PERSONAL PRENSISTA	32,50	7,83	1,69
(2)	PERSONAL CARRETIILLERO/A	32,50	7,83	1,69
(2)	PERSONAL AMASADOR/A	32,50	7,83	1,69
(2)	PERSONAL DE BLOQUES	32,50	7,83	1,69
(2)	PERSONAL DE EXPEDICIONES	32,50	7,83	1,69
(2)	PERSONAL CONTROLADOR/A	32,50	7,83	1,69
(1)	DESCARGA	32,27	7,83	1,69
(1)	PERSONAL DE LIMPIEZA	32,27	7,83	1,69

TABLA 2: TABLA DE BASES DE CÁLCULO PARA EL COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD (AÑO 2024)

* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO A (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.713,86
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO B (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.555,07
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO C (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.189,36
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO D (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.164,88
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO E (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.091,80

TABLA 3: DETALLE DEL COMPLEMENTO POR DIFERENCIA DE CATEGORÍA (ART. 10) (2024)

REFERENCIA TRABAJADOR/A	IMPORTE ACTUALIZADO
TRABAJADOR/A 1	639,03
TRABAJADOR/A 2	27,75



ANEXO 3: TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025  
TABLA 1

TABLAS SALARIALES PERSONAL DE ESTRUCTURA

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(6)	DIRECTOR/A FINANCIERO/A	1.949,91	7,83	1,73
(6)	DIRECTOR/A COMERCIAL	1.949,91	7,83	1,73
(5)	JEFE/A ADMINISTRATIVO-CONTABLE	1.778,83	7,83	1,73
(5)	JEFE/A LABORATORIO	1.949,91	7,83	1,73
(5)	JEFE/A COMERCIAL	1.949,91	7,83	1,73
(5)	JEFE/A COMPRAS	1.949,91	7,83	1,73
(5)	JEFE/A INVERSIONES	1.949,91	7,83	1,73
(4)	TÉCNICO/A COMERCIAL	1.778,83	7,83	1,73
(3)	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.336,85	7,83	1,73
(3)	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	1.336,85	7,83	1,73
(2)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.254,93	7,83	1,73
(2)	TÉCNICO/A LABORATORIO	1.254,93	7,83	1,73

TABLAS SALARIALES PERSONAL DE FÁBRICA  
PERSONAL MENSUAL.

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (MES)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(7)	DIRECTOR/A FÁBRICA	1.949,91	7,83	1,73
(6)	SUBDIRECTOR/A FÁBRICA	1.949,91	7,83	1,73
(6)	JEFE/A PRODUCCIÓN FAB.II	1.949,91	7,83	1,73
(5)	PERSONAL DE PROCESOS	1.778,83	7,83	1,73
(5)	ENCARGADO/A	1.219,10	7,83	1,73
(4)	TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN	1.368,87	7,83	1,73

PERSONAL DIARIO.

GRUPO	CATEGORÍAS INTEGRADAS	SALARIO BASE (DÍA)	P.ASISTENCIA (DÍA)	P.TRANSPORTE (DÍA)
(3)	HORNERO/A	34,13	7,83	1,73
(3)	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	34,66	7,83	1,73
(2)	PERSONAL PRENSISTA	33,31	7,83	1,73
(2)	PERSONAL CARRETIILLERO/A	33,31	7,83	1,73
(2)	PERSONAL AMASADOR/A	33,31	7,83	1,73
(2)	PERSONAL DE BLOQUES	33,31	7,83	1,73
(2)	PERSONAL DE EXPEDICIONES	33,31	7,83	1,73
(2)	PERSONAL CONTROLADOR/A	33,31	7,83	1,73
(1)	DESCARGA	33,07	7,83	1,73
(1)	PERSONAL DE LIMPIEZA	33,07	7,83	1,73

TABLA 2: TABLA DE BASES DE CÁLCULO PARA EL COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD (AÑO 2025)

* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO A (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.756,70
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO B (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.593,94
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO C (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.219,09
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO D (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.194,00
* PERSONAL RECLASIFICADO EN SU RESPECTIVO GRUPO DEL CONVENIO SECTORIAL, ANTERIORMENTE ENCUADRADO EN EL GRUPO E (ESTRUCTURA Y MOI) DEL CONVENIO DE EMPRESA	1.119,09

TABLA 3: DETALLE DEL COMPLEMENTO POR DIFERENCIA DE CATEGORÍA (ART. 10) (2025)

REFERENCIA TRABAJADOR/A	IMPORTE ACTUALIZADO
TRABAJADOR/A 1	655,00
TRABAJADOR/A 2	28,44



ANEXO 4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**PERSONAL DE ESTRUCTURA Y MANO DE OBRA INDIRECTA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES Y NIVELES INTEGRADOS
GRUPO 6	DIRECTOR/A FINANCIERA/A
GRUPO 5	JEFE/ A ADMINISTRATIVO/ A; CONTABLE; JEFE/A DE LABORATORIO; JEFE/A COMERCIAL.
GRUPO 4	TÉCNICO/ A COMERCIAL; PERSONAL ASISTENCIA TÉCNICA.
GRUPO 3	OFICIALES/ LAS ADMINISTRATIVOS/AS; TÉCNICOS /AS LABORATORIO.
GRUPO 2	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS

**PERSONAL DE FABRICA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES Y NIVELES INTEGRADOS
GRUPO 7	DIRECTOR/A DE FÁBRICA.
GRUPO 6	SUBDIRECTOR/A DE FABRICA; PERSONAL DE PROCESOS; JEFE /A MANTENIMIENTO; PERSONAL DE NUEVAS INSTALACIONES.
GRUPO 5	ENCARGADOS/AS.
GRUPO 4	PERSONAL CON FP GRADO MEDIO O SUPERIOR.
GRUPO 3	PERSONAL DE MOLDES, HORNEROS/AS; MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO.
GRUPO 2	PRENSISTAS, CARRETIILLEROS/AS Y AMASADORES/AS.
GRUPO 1	PERSONAL DE DESCARGA Y PERSONAL DE LIMPIEZA.

