

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tetra Pak Envases, S. A. (antes Tetra Pak, S. A.) Fabrica de Arganda del Rey) (Código número 28003982011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tetra Pak Envases, S. A. (antes Tetra Pak, S. A.) Fabrica de Arganda del Rey), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de julio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de septiembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO 2024-25**TETRA PAK ENVASES, S.A.U.****DISPOSICIONES GENERALES**

El presente convenio ha sido firmado por Tetra Pak Envases S.A U, y los trabajadores a través de su comité de empresa según el preacuerdo alcanzado el día 8 de noviembre de 2024, con las modificaciones contenidas en el acuerdo de fecha 18 de julio de 2025.

Han formado parte de la comisión negociadora:

Por la empresa: Sonia Paiva Marques, Jose Maria Vicenti Chamón y Antonio Arroyo Alcántara.

Por la representación de los trabajadores:

CGT: Jose Manuel Berciano Villa, Laura Verdugo Martínez, Laura Carillo Rodriguez, Carlos Barranco García

CCOO: Ivan Torrubias Tapia, Mario Laso Martín.

UGT: Ivan Encinas Ortega, Ilan Yordano Baez Dilone, Sergio González Valero.

USO: Francisco Javier Rodriguez del Moral, Javier Corcobado Hurtado.

INDEPENDIENTES: Adolfo Ramírez del Árbol

SOLIDARIDAD: Ismael Valle Altares

CAPÍTULO I**EXTENSIÓN****Artículo 1.- Ámbito Territorial**

El presente Convenio es de aplicación exclusiva al Centro de Trabajo de Fábrica de TETRA PAK ENVASES, S.A.U que posee actualmente en la calle del Latón, 3 y 5, Arganda del Rey (Madrid).

Artículo 2.- Ámbito Personal

El Convenio afecta únicamente al personal empleado por la Empresa Tetra Pak Envases, S.A.U en su Centro de Trabajo de Fábrica, sito en la calle del Latón 3 y 5, en Arganda del Rey (Madrid). Para las materias no previstas en este Convenio será de aplicación el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Queda excluido de lo regulado en el presente Convenio el Director de la Fábrica y los Gerentes.

Artículo 3.- Ámbito Funcional

El Convenio afecta a la actividad de fabricación que la Empresa Tetra Pak Envases, S.A.U. desarrolla en su Centro de Trabajo de Fábrica, situado en Arganda del Rey (Madrid).

Artículo 4.- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024

La duración de este Convenio se fija hasta el día 31 de diciembre de 2025. Se entenderá prorrogado de año en año, mientras que cualquiera de las partes no lo denuncie, por escrito, con tres meses de antelación al menos a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo tomado a tal efecto por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión solicitada.

En caso de solicitarse revisión, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que puedan iniciarse inmediatamente las conversaciones.

Si las conversaciones o negociaciones se dilataran por plazo que excediera al de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado éste hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

CAPÍTULO II**COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL****Artículo 6.- Compensación**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante pluses fijos o variables, gratificaciones u otros conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio, Pacto de cualquier clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Artículo 7.- Absorciones

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados superan el nivel total de éste en cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 8.- Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO III**COMISION MIXTA Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS****Artículo 9.- Comisión mixta**

Se constituye una Comisión Paritaria de Representantes del Personal y la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio Colectivo y que se decidirá por unanimidad.

Esta Comisión estará compuesta por tres componentes del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa. De ambas representaciones habrá un suplente.

En caso de no llegar a un acuerdo ambas partes acudirán al organismo de mediación competente.

Artículo 10.- Solución de discrepancias.

A los efectos previstos en el apartado c) del numeral 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen someter las discrepancias que pudieran surgir respecto de lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo texto legal a la jurisdicción del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

CAPÍTULO IV**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 11.- Competencia**

La Dirección de la Empresa determinará en cada momento y definirá la estructura orgánica de la misma, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas para el desempeño de éstos últimos, con los requisitos que se regulan en el presente Convenio.

Asimismo, son facultades de la Empresa:

- a) La fijación de los índices de calidad y desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento.
- b) Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada dentro de la responsabilidad atribuida al Grupo de que se trate

Artículo 12.- Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2. Constituirán límites exclusivos a la facultad de movilidad funcional los siguientes:

- a) La pertenencia al Grupo profesional.
- b) Titulaciones académicas o profesionales habilitantes para ejercer la prestación laboral.
- c) Aptitud y conocimiento para el desarrollo de la prestación laboral encomendada al trabajador.

La Empresa se compromete a facilitar la formación adecuada y suficiente que capacite a los trabajadores para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo, o de las funciones adicionadas, así como a permitir el tiempo necesario de desempeño, dependiendo de la diferencia cualitativa y de especialidad de los puestos.

A tal efecto los cursos de formación profesional se impartirán siempre que sea posible en horas de trabajo, cuando no sea posible impartirlas en horas de trabajo se incrementará la bolsa de horas con esas horas invertidas. Los empleados/as se obligan a prestar el esfuerzo y aprovechamiento adecuado a tal fin.

3. La movilidad funcional se ejercerá de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

4. Las decisiones que la Dirección adopte en materia de movilidad funcional en los términos previstos, serán inmediatamente ejecutivas desde el momento de su notificación al trabajador.

5. TETRA PAK ENVASES, S.A.U, en virtud de sus necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a desempeñar temporalmente puestos de trabajo distintos al propio.

Cuando el puesto de trabajo asignado tenga establecido un nivel salarial superior, percibirá el trabajador mientras dure esta situación el salario nivel correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas. Para las sustituciones que implique un nivel salarial superior tendrán prioridad las personas certificadas sobre las que no lo estén.

La certificación consistirá en la superación de una prueba o verificación objetiva de las habilidades y conocimientos mínimos requeridos para cada nivel, mediante las pruebas que al efecto se determinen.

Si se dieran circunstancias excepcionales, como no disponer de personal certificado y la empresa decidiera que personal no certificado realice labores de superior categoría cobrará asimismo las percepciones económicas en los términos expresados.

Cuando el puesto de trabajo asignado tenga establecido un nivel salarial inferior, la Empresa sólo podrá llevar a cabo tal adscripción por el tiempo imprescindible y siempre por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. El trabajador mantendrá, mientras tal situación dure, el salario correspondiente al puesto de procedencia.

Lo indicado en el párrafo anterior se entiende en todo caso sin perjuicio de lo establecido en el art. 14 (Sistema de Clasificación Profesional) del presente Convenio.

Artículo 13.- Adscripción de personal. Comisión de Valoración, Promoción y Movilidad

1. Las funciones que impliquen ejercicio de mando, dirección de proyectos o jefatura, así como aquellas de secretaría y que requieren un cierto grado de confianza, serán asignadas libremente por la Dirección de la Compañía.

Para la adscripción del personal al resto de las funciones, la Dirección podrá recabar informe previo de la Comisión de Valoración, Promoción y Movilidad a la que se refiere el siguiente apartado.

2. Se crea la Comisión de Valoración, Promoción y Movilidad como órgano consultivo en materia de personal y con las siguientes atribuciones:

- a) Informar las propuestas que se eleven a la Dirección de la Compañía de adscripción de empleados/as a funciones que impliquen cambio de nivel, y no estén reservadas a libre designación de la empresa.

Así mismo, y sobre las funciones no reservadas a libre designación, la Comisión podrá elevar propuestas a la Dirección sobre los requerimientos y, en su caso, procesos de formación que considere idóneos para la adscripción de empleados/as de un Grupo, que pertenezcan a áreas diferentes, así como para la adscripción voluntaria de empleados/as a funciones de Grupos diferentes.

- b) Informar las propuestas que se eleven a la Dirección sobre Planes de Habilitación y Promoción Personal.
 - c) Valorar los puestos de nueva creación y revisar periódicamente las valoraciones efectuadas. Cuando la Comisión actúe como Comité de Valoración deberá guardar la proporcionalidad que se establece en el artículo correspondiente.
3. La Comisión estará integrada por 3 representantes de la Dirección y 3 miembros del Comité de Empresa (que éste designe a tal efecto). La presidencia de la Comisión la ostentará el Director de Recursos Humanos.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.- Sistema de Clasificación Profesional

1. La empresa, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta 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.
2. La clasificación del personal consignada en el presente Convenio no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.
3. Con independencia del puesto ocupado, el contenido de la deuda de trabajo o prestación debida por el trabajador se extiende en adelante a todas las tareas de los puestos de trabajo incluidos en el área funcional del Grupo profesional en que se halla clasificado, sin perjuicio de la formación y/o adiestramiento necesario en cada caso a cargo de la Empresa.
4. Las definiciones de Grupos y de áreas funcionales se consideran básicas como común denominador de los puestos integrados en cada uno, de ahí que no se encuentre excluida la encomienda o realización de tareas análogas u otras complementarias que estén establecidas, a su vez como básicas, en otros Grupos entre las que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice.

Artículo 15.- Grupos profesionales y áreas funcionales

1. Todo el personal de TETRA PAK ENVASES, S.A.U. afectado por este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con su titulación y las actividades desarrolladas, en los siguientes Grupos profesionales:

01. Mandos/Administrativos

02. Técnicos/Especialistas

2. Ambos Grupos profesionales se definen de forma genérica aunque la empresa establecerá y potenciará políticas de promoción y desarrollo profesional que pueden significar promoción dentro del propio Grupo o el paso de un Grupo a otro por cambios internos de trabajo, promoción (paso de personal técnico o especialista de producción a funciones de mando) o cambio en la naturaleza de su prestación laboral (personal técnico o especialista de producción que pase a desempeñar tareas de carácter administrativo del tipo compras, etc.). En otros términos, las carreras profesionales que un empleado pudiera desarrollar dentro de la empresa no necesariamente quedarían circunscritas dentro de un solo Grupo profesional, sino que se considera que existe permeabilidad entre ambos o que bien puede ser el camino de desarrollo natural dentro de la empresa.
3. Los puestos de trabajo existentes en la estructura organizativa se integran en cada uno de los Grupos Profesionales indicados, que constituyen la nueva estructura profesional, en función de las características generales y homogéneas que definen aquéllos. La Compañía en la medida en que el desarrollo de sus actividades lo aconseje, podrá modificar la distinción funcional actual.
4. La adscripción definitiva de un puesto de nueva creación a su correspondiente Grupo profesional se realizará por el Comité de Valoración siguiendo el procedimiento que se describe en su artículo correspondiente.
5. En anexos se consignan los puestos de trabajo de personal de Convenio distribuidos en Grupos Profesionales y Niveles.

Artículo 16.- Definición de Grupos profesionales

1. Las funciones de cada Grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse en ninguna forma de modo restrictivo o excluyente:
2. Grupo Mandos/Administrativos divisibles en dos subáreas:
 - a) Mando: se integran en este Grupo los puestos de trabajo cuyo contenido general de la prestación laboral, que se exige a los titulares de los mismos, tiene como elementos comunes la realización de funciones de dirección, gestión, coordinación, supervisión y control, tanto sobre los procesos y recursos asignados por la Compañía, como respecto a las personas destinadas para llevar a cabo la ejecución de dichos procesos y de sus resultados.
 - b) Administrativo: se integran en este Grupo los puestos de trabajo cuyo contenido general de la prestación laboral, que se exige a los titulares de los mismos, tiene como elementos básicos comunes la realización de funciones de naturaleza administrativa, contable o comercial.
3. Grupo Técnicos/Especialistas divisibles en dos subáreas:
 - c) Técnico: se integran en este Grupo los puestos de trabajo cuyo contenido general de la prestación laboral, que se exige a los titulares de los mismos, tiene como elementos comunes la realización de funciones, centradas básicamente en el ámbito de la ingeniería, sistemas, desarrollo, producción e instalaciones y demás servicios técnicos y productivos de la Compañía.
 - d) Especialista: se integran en este Grupo los puestos de trabajo cuyo contenido general de la prestación laboral, que se exige a los titulares de los mismos, tiene como elementos básicos comunes la interpretación y realización de cualesquiera funciones centradas básicamente con la producción y funciones anejas de apoyo y servicio a la misma en la Fábrica de manera autónoma.

Todos los puestos de trabajo existentes en la estructura organizativa dispondrán de la correspondiente descripción de sus funciones que se contendrá en el Cuestionario de Descripción de Puestos o Manual de Funciones.

CAPÍTULO VI**VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****Artículo 17.- Principios generales**

1. Con el fin de determinar la importancia relativa de los distintos puestos de trabajo, y al objeto de establecer sus diversos niveles, como base para la configuración del nuevo sistema de clasificación profesional y nuevo régimen retributivo, se ha llevado a cabo la descripción y valoración de los puestos de trabajo del ámbito funcional y personal del presente Convenio, de acuerdo con la metodología HAY.
2. El mismo procedimiento se utilizará para realizar la descripción y valoración de los nuevos puestos que se creen en el futuro.
3. La Dirección, previa descripción y valoración, asignará un nivel provisional a los puestos de nueva creación y los adscribirá a un Grupo Profesional, mientras se establezca con carácter definitivo su incorporación al Sistema de Clasificación, de acuerdo con el procedimiento que se desarrolla en el artículo siguiente.

Artículo 18.- Comité de Valoración

1. Funciones. El Comité de Valoración, que será convocado por su Presidente, a iniciativa propia o bien a petición del Comité de Empresa, tendrá las siguientes funciones:
 - Valorar los puestos de trabajo, al objeto de determinar su nivel de contenido. Para ello sus miembros dispondrán del Manual de Valoración así como de las descripciones detalladas de los diversos puestos.
 - Efectuar la revisión de las valoraciones tanto en los casos de modificación de funciones como en los de reclamación.
 - Clasificar los puestos en su Grupo Profesional correspondiente. Para que sus miembros aclaren y acoten la adscripción a un grupo determinado de los puestos de trabajo concretos dispondrán, además de las definiciones que se contienen en el Convenio y de las adscrip-

ciones llevadas a cabo mediante acuerdo con todos los puestos de trabajo actualmente existentes, del elenco ejemplificativo de funciones y tareas que se contienen en la descripción/valoración efectuada.

2. Composición. Estará compuesto por 6 miembros, 3 de ellos designados por la Empresa uno de los cuales actuará como Presidente, y 3 por la representación de los trabajadores.

Los resultados y decisiones de este Comité serán adoptados por la mayoría de sus miembros. En el supuesto de empate, ambas partes acuerdan someterse al informe técnico de HAY GROUP.

3. Procedimiento de valoración. La normativa específica para el mantenimiento y actualización de la Valoración de Puestos contempla los puntos siguientes:

- a) Las valoraciones podrán ser revisadas a instancias del interesado, del Director del Área en que se halla ubicado, del Comité de Empresa, o bien a instancias del Departamento de Recursos Humanos responsable de su actualización y mantenimiento.
- b) Las peticiones de revisión de valoración y, concretamente de nivel de contenido, deberán solicitarse por escrito, señalando los cambios que se han producido en la descripción. A estos efectos, se facilitará un impreso normalizado en el Departamento de Recursos Humanos.
- c) Este impreso, debidamente cumplimentado, se enviará al Departamento de Recursos Humanos, quien, a su vez, enviará una copia al Comité de Empresa, en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de recepción.
- d) Ningún puesto de trabajo que haya sido revisado podrá volverse a valorar en un plazo inferior a un año. Se exceptuarán de esta norma aquellos puestos en que se produzca modificación sustancial de sus funciones y la Comisión de Valoración considere necesario una nueva valoración.
- e) El Departamento de Recursos Humanos notificará al interesado, los acuerdos tomados respecto a su solicitud de revisión.

4. Revisión de puestos. La revisión de las valoraciones de los distintos puestos podrá llevarse a cabo semestralmente siempre que en las descripciones se hayan detectado alteraciones significativas o hayan sido objeto de reclamación.

5. Efectos de las revisiones. Si la revisión de un puesto de trabajo implica un cambio de nivel, a efectos económicos, será aplicable desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

CAPÍTULO VII

INGRESOS Y PROMOCIÓN

Artículo 19.- Ingresos

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo la empresa solicitar, en todo caso, sus trabajadores de entre los inscritos en las Oficinas de Empleo.

La Dirección de Recursos Humanos entregará anualmente la Relación de Puestos de Trabajo al Comité de Empresa, distribuidos en Grupos profesionales y niveles, con especificación de las vacantes definitivas no cubiertas en virtud de las asignaciones realizadas a los trabajadores que hayan superado los correspondientes Planes de Habilitación y Promoción Personal.

En todo caso, los criterios a utilizar 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.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

La Empresa se reserva el derecho a realizar entre los candidatos a un puesto las pruebas de aptitud que considere convenientes, siempre acordes con la legislación vigente en la materia. A tal

efecto las convocatorias serán publicadas en los tabloneros de anuncios, previa comunicación al Comité de Empresa, con diez días de antelación como mínimo.

Artículo 20.- Período de prueba

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que no podrá exceder de 3 meses, salvo para el personal comprendido en los niveles de 0 a 4, ambos inclusive, cuya duración será de 15 días.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes por ello tenga derecho a indemnización.

En todo caso, durante el período de prueba, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones que le correspondan, de acuerdo con el nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado.

Transcurrido dicho período el trabajador pasará definitivamente a figurar en la plantilla de la Empresa, computándose el tiempo de prueba a todos los efectos.

Si durante el período de prueba el mismo fuera interrumpido por Incapacidad Temporal u otras causas ajenas a la voluntad de ambas partes, quedaría interrumpida la prueba hasta completar el tiempo estipulado en la misma, con días realmente trabajados.

Artículo 21.- Preaviso en caso de cese

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Niveles 9 a 11 (inclusive) _____ 1 mes

Resto de niveles _____ 15 días

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa está obligada a liquidar todos sus devengos al finalizar dicho plazo.

El incumplimiento de los plazos de preaviso dará lugar a la deducción de la cantidad equivalente a dichos días de incumplimiento.

Artículo 22.- Promoción

1. La formación técnico-profesional se configura como el elemento clave a partir del cual se diseñarán los Planes de Habilitación y Promoción Profesional o, en su caso, las pruebas de aptitud teórico-prácticas que son las dos vías de promoción en la Empresa, sin perjuicio de las facultades organizativas de la dirección.

2. La formación técnico-profesional puede adquirirse bien a través del sistema de formación profesional reglado, bien mediante la superación de los cursos diseñados al efecto por la Empresa, o bien mediante la correcta práctica adquirida a través de una acreditada polivalencia.

3. El mero desempeño temporal de un puesto de trabajo perteneciente a nivel salarial superior al que pertenezca el ocupante no supondrá derecho de reclasificación para éste.

4. Cuando un trabajador ocupe un puesto de superior nivel durante más tiempo que el previsto en el Estatuto de los Trabajadores se entenderá la existencia de vacante, que se cubrirá conforme a los sistemas establecidos en el presente Convenio.

5. Se exceptúa de lo previsto en el apartado anterior cualquier supuesto de cobertura del puesto superior por suspensión del contrato de su titular, con derecho a reserva del mismo (ejemplos: I.T., cargo público etc).

6. Los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso 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.

CAPÍTULO VIII

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSOS

Artículo 23.- Jornada de Trabajo

El número de horas de trabajo efectivo será de 1.754.5 horas anuales.

Artículo 24.- Jornadas Especiales

- a) Quedan exceptuadas del régimen de jornada normal el personal que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que tendrá una jornada de 1.720 horas anuales. De esta reducción, 1 hora y 20 minutos semanales se acumularán para disfrutarlos el último día laboral de la semana de turno de noche. De esta forma la última jornada de dicho turno, finalizará cuatro horas antes de lo habitual, es decir comenzará a las 23,50 horas y finalizará a las 3:50 horas. El resto se compensará como determina el art. 25.
- b) Asimismo, se establece un cuarto y quinto turno especial de trabajo para casos de tener que producir sábados y domingos, con los descansos en otros días de la semana. Dicho trabajo se haría igualmente en turnos de mañana, tarde y noche, preferentemente con el personal empleado en las condiciones que se determinen de común acuerdo entre empresa y trabajador, en otro caso, se harían estos turnos de trabajo con personal contratado al efecto.

Es necesario trabajar en producción y servicios auxiliares las veinticuatro horas del día, en los turnos rotativos ya especificados en el apartado a), puesto que las características de las máquinas imponen trabajar de forma continua, pues cualquier parada supone un calentamiento de máquina de media jornada, sin producción.

- c) El horario de trabajo para el personal administrativo queda establecido de la siguiente forma: La entrada al trabajo tendrá lugar a las 8,30 horas de la mañana y la salida del mismo será a las 17,30 horas. Entre las 13,30 horas y las 14,30 horas se disfrutará de una hora libre para comer, si bien esta hora podrá ser cambiada eventualmente, en casos especiales.

Igualmente se establece el "horario de verano" desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre. Durante el horario de verano, la entrada al trabajo será a las 8 horas y la salida a las 16 horas, con una hora para comer que se disfrutará, como el resto del año, desde las 13,30 horas a las 14,30 horas. Las horas no trabajadas durante los meses de verano serán recuperadas a lo largo del resto del año, excluyendo los meses de "Horario de verano". El tiempo diario de recuperación será establecido cada año en el calendario laboral correspondiente.

A partir del año 2025 los empleados y empleadas que tuvieran hijos de hasta 12 años de edad, podrán solicitar que la jornada de verano vaya desde el 1 de junio al 30 de septiembre. La reducción de jornada que supone esta ampliación se debe recuperar a lo largo del resto del año y solo se disfrutaría bajo petición expresa antes del final del año anterior.

Se establecen dos horas de flexibilidad en horario normal y una y media en verano que se podrá disfrutar de la forma siguiente:

Horario Normal: de 7:30 horas a las 9,30 horas de la mañana.

Horario de Verano: de 7:30 horas a 9 horas de la mañana.

Este tiempo se compensará con las horas de salida en cómputo mensual, atendiendo siempre a las necesidades del departamento en que el trabajador preste sus servicios.

Las dos horas de flexibilidad se aplican año a año, quedando supeditada a la potestad de la dirección la decisión de reducirlas a una hora si lo estimase conveniente, volviéndose en dicho caso al siguiente esquema:

Horario Normal: de 8:30 horas a las 9,30 horas de la mañana.

Horario de Verano: de 8:00 horas a 9 horas de la mañana.

Artículo 25.- Ajuste de jornada anual**Para el año 2024,**

Como consecuencia de la aplicación de la jornada efectiva al calendario laboral de 2024, se producen los siguientes desajustes de jornada:

1.- Para el personal que trabaja en jornada continuada de día o bien en turnos de mañana y tarde se produce un desfase de jornada de 29 ,5 horas/ anual que se compensará:

a.- 24 horas con 3 día adicional de vacaciones este año.

b- Las 5.5 horas restantes se incorporarán en la bolsa de horas.

2 Para el personal que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, en 5/2 se desfasa la jornada efectiva en 16 horas que se compensarán con 2 días más de vacaciones, pasando excepcionalmente para el año 2024 de los 23 días laborables actuales a 25.

Para el año 2025

Como consecuencia de la aplicación de la jornada efectiva al calendario laboral de 2025, se producen los siguientes desajustes de jornada:

1.- Para el personal que trabaja en jornada continuada de día o bien en turnos de mañana y tarde se produce un desfase de jornada de 21 ,5 horas/ anual que se compensará:

a.- 16 horas con 2 día adicional de vacaciones este año.

b- Las 5.5 horas restantes se incorporarán en la bolsa de horas.

2.- Para el personal que trabaja en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, en 5/2 se desfasa la jornada efectiva en 8 horas que se compensarán con 1 días más de vacaciones, pasando excepcionalmente para el año 2025 de los 23 días laborables actuales a 24.

Artículo 26.- Accidente Laboral

1.- En caso de Accidente Laboral, la Empresa abonará al trabajador accidentado, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, más la cantidad necesaria hasta completar el salario de nivel, complemento personal y antigüedad consolidada que el mismo venía percibiendo antes de producirse el accidente, sin contar los pluses que se perciben por trabajo que requiera la presencia del empleado.

2.-Todas las personas que accedan a una situación de baja laboral por accidente de trabajo, tienen derecho a un complemento, sobre el salario establecido en el párrafo anterior, en concepto de prima variable por desperdicio.

La cantidad del complemento mencionado será la resultante de efectuar la siguiente operación:

Salario sin complementos variables, (nocturnidad, horas extras u otros que se establezcan en el futuro) que percibiría el trabajador en situación de alta, más el incentivo de desperdicio devengado cada mes, menos el salario que efectivamente perciba el trabajador en situación de baja laboral por accidente de trabajo.

3.- Asimismo, en tanto persista dicha situación, se devengará una ayuda por accidente laboral de 7,63 € diarios para el año 2024 y 7.86€ diarios para el año 2025, a partir del día siguiente de la baja en el trabajo.

Artículo 27.- Accidentes no Laborales

Los accidentes no laborales producidos fuera del Centro de Trabajo no tendrán esta compensación, excepto en los casos en que se pueda demostrar que el accidente se ha producido dentro del tiempo razonable después de la salida del trabajo y en el itinerario más corto entre su domicilio y el trabajo. El mismo criterio se observará en la salida de su domicilio al trabajo.

Artículo 28.- Enfermedad

En caso de enfermedad la Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio la siguiente remuneración:

a) Para la primera vez dentro de un año natural:

- 3 primeros días 100%
- 5 días siguientes 75%
- Resto de días 100%

b) La segunda vez o más dentro del año natural:

- 5 primeros días 75%
- Resto de días 100%

El empleado que permanezca más de un mes en situación de baja por Incapacidad Temporal, la empresa investigará su situación económico-familiar y podrá ayudar al empleado en todo o en parte de las pérdidas económicas que tenga por encontrarse en dicha situación.

Llegado el caso, Tetra Pak Envases, S.A.U, para llevar a efecto esta ayuda, podrá así mismo, crear un sistema de vigilancia médica, que determinará si es o no procedente dicha ayuda.

Sin perjuicio de lo anterior los empleados/as que permanezcan en situación de Incapacidad Temporal devengarán, transcurridos dos meses continuados, la cantidad de 7.63 € diarios para el año 2024 y de 7.86€ diarios para el año 2025.

CAPÍTULO IX

LICENCIAS

Artículo 29.- Licencias

1.- Licencias Retribuidas

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

- a) Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho, más un día por año de antigüedad, hasta un máximo de 20 días.

Esta extensión de 5 días se disfrutará una sola vez por empleado/a y por circunstancia de pareja de hecho, aun cuando se trate de diferente pareja, siendo de aplicación en posteriores situaciones los días previstos en la legislación vigente.

No se disfrutará este permiso nuevamente en caso de matrimonio con la misma pareja con la que se disfrutó el permiso por circunstancia de pareja de hecho.

- b) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de 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. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.
- c) Cuatro días por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, al progenitor que no acredite los periodos de cotización necesarios para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

- d) Un día en el caso de nacimiento de nietos.

- e) Tres días naturales por el fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de fallecimiento de familiares de 1º grado de consanguinidad y cónyuge los días de licencia retribuida serán de 5 días naturales.

Se concederá además, el tiempo indispensable para registrar el fallecimiento del cónyuge, de los hijos, del padre o de la madre que convivieran con el empleado/a siempre que dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de 5 días, coincidiese con días no hábiles a estos efectos en la Comunidad Autónoma de Madrid, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador/a y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de cinco días.

- f) Tres días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización de sobrinos. Para el caso de hospitalización de menos de dos días, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el plazo será de dos días naturales.
- g) Un día en caso de fallecimiento de tíos y sus cónyuges. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, cuya distancia fuera superior a 150 kilómetros la licencia se ampliará 1 día más.

- h) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico, especialista de la Seguridad Social o consulta privada, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso, con un máximo de 4 horas, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
 - i) Dos días por traslado de domicilio habitual.
 - j) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador/a sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
 - k) Un día por boda de hijos y hermanos, padres en segundas nupcias y nietos. Cuando, con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se ampliará a un día más.
 - l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por esta causa serán las equivalentes a cuatro días al año, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.
 - m) Los componentes del Comité de Empresa disfrutarán de los días que disponga la Ley vigente, avisando las ausencias con dos días de antelación y justificando las mismas. Estas licencias se computarán siempre como horas sindicales.
- En los supuestos e) y f) cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- La consanguinidad y afinidad hasta segundo grado comprende padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, suegros, sobrinos y cuñados a excepción del supuesto b) en que los sobrinos no se consideran parientes de segundo grado.
- n) 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 concorra 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. del Estatuto de los Trabajadores.

Licencias extraordinarias.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y e) del apartado 29.1, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural

Parejas de hecho

A efectos de los permisos retribuidos relacionados en el presente artículo, se equipará el matrimonio a las parejas de hecho. A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a). - Certificado del Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o cualquier otro reconocido oficialmente o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.
- b). - El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos

2.- Medidas para la conciliación laboral y familiar

- a) Una vez finalizado el permiso por nacimiento y cuidado de menores legalmente establecido, el/la empleado/a que tuviera derecho a disfrutar del permiso de reducción de jornada por lactancia podrá disfrutar dicho permiso de lactancia de forma continuada a la finalización del permiso. Dicho permiso de lactancia se disfrutaría en continuo, en forma de 3 semanas,

(salvo que en el cálculo específico ante la petición de cada persona trabajadora se obtenga un número de jornadas laborales superior), inmediatamente después del fin del permiso por nacimiento y cuidado de menores. Este permiso, así disfrutado, sustituirá en todo a la reducción diaria legal de lactancia (tal como se establece ahora legalmente). El/la empleado/a deberá notificar al Dpto. de Recursos Humanos si desea acogerse a esta nueva forma de conciliación antes del fin del permiso por nacimiento y cuidado de hijos(para poder adaptar sustituciones, contratos, etc.).

A partir del año 2025 el permiso continuado de lactancia podrá ser disfrutado hasta que el menor cumpla los doce meses.

Asimismo, una vez finalizado dicho permiso, el/la empleado/a que así lo solicitase podría acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses. El/la empleado/a deberá comunicar su intención antes de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado de menores al menos con un mes de antelación para poder coordinar la sustitución.

- b) Los/las empleados/as que lo deseen, tendrán derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal de hijos menores, y podrán ampliarla de los 8 a los 12 años.
- c) Todos los empleados tendrán derecho a una licencia no retribuida en el día de su cumpleaños. Dicha licencia no retribuida deberá ser solicitada tan pronto como sea posible y en cualquier caso con una anticipación no inferior a 15 días naturales.

El modo de compensar esta licencia no retribuida será recuperando la jornada a razón de hora por hora en los términos que se acuerde entre jefe y empleado, o mediante el descuento de la bolsa de horas si la hubiere. La compensación del saldo de horas por cumpleaños es prioritaria.

Asimismo, puede solicitarse su descuento en la nómina.

- d) Tendrá la consideración de licencia retribuida las horas del turno de tarde y de noche de la jornada laborable correspondiente al día 5 de enero, únicamente para el personal que efectivamente tuviera que trabajar esa tarde o esa noche.
- e) Para el personal que trabaje en el régimen de cuarto y quinto turno regulado en el anexo 6, tendrá la consideración de licencia retribuida, la noche del 6 de enero para el personal de noche, siempre que no hiciera falta producir, si hiciera falta producir, ese día se compensaría a razón de hora por hora.

La decisión de programar o no actividad para el día 6 de enero en el turno de noche del 9/6, corresponderá exclusivamente a la dirección.

Esta medida excepcional se mantendrá mientras se mantenga la situación actual de una línea a 5/2 y otra a 9/6. Restableciéndose la situación en el sentido que proceda en caso de variación.

- f) A una licencia no retribuida por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado, o al cónyuge, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia no retribuida se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1) Que los parientes o cónyuges presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- 2) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- 3) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- 4) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

El modo de compensar esta licencia no retribuida será recuperando la jornada a razón de hora por hora, en los términos en que se acuerde entre jefe y empleado, o mediante el descuento de la bolsa de horas si la hubiere. La compensación del saldo de horas por esta licencia es prioritaria.

Asimismo, puede solicitarse su descuento en la nómina.

No obstante lo dispuesto anteriormente, se considerarán permisos retribuidos las ausencias debidas al acompañamiento de un pariente de primer grado a urgencias.

- g) Los empleados que voluntariamente decidan asistir a cualquiera de los eventos de comida de navidad y/o fiesta de reyes, tendrán que solicitar la libranza de la jornada completa correspondiente al evento.

La solicitud deberá ser comunicada con al menos una semana de anticipación.

La asistencia a uno de estos eventos será recompensada con el incremento de 8 horas en la bolsa individual de los empleados. La asistencia al otro evento irá a cargo de su bolsa individual de horas.

La recompensa de 8 horas en bolsa del párrafo anterior se aplicará también al personal de 5/2 que acuda a cualquiera de estos eventos.

- h) Los días 23 y 30 de diciembre, la jornada de noche tendrá una duración de 4 horas.

A partir del año 2025 las 4 horas del turno de noche del 30 de diciembre tendrá la consideración de licencia retribuida, siempre que no hiciera falta producir. Si existiera la necesidad de producir, esas 4 horas se compensarían a razón de hora por hora para el personal que esté en dicho turno de noche.

La decisión de programar o no actividad para esa noche corresponde única y exclusivamente a la dirección.

Fecha de disfrute

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

En el supuesto de los apartados, 1 b) y e) del presente artículo el permiso retribuido comenzará a disfrutarse el primer día hábil, según el calendario de la persona trabajadora, siguiente a la fecha en que se produzca la situación que la origine. En el supuesto de que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, se computará ese día si no hubiese realizado el 50 % de su jornada laboral, no computándose en el supuesto de haber realizado más del 50 % de la jornada laboral, dándose por completa la de ese día.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del artículo 29.1 b), los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó, pudiéndose tomar los días de forma continua o alterna.

Artículo 30.- Excedencia Voluntaria

La Empresa concederá al personal que al menos cuente con un mínimo de un año de servicio en la misma, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse con un mes de antelación y la de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha en que termina. Se exceptúa de los requisitos de plazos de solicitud y reingreso la excedencia para el cuidado de hijos y familiares.

Finalizado el período de excedencia y solicitado en tiempo el reingreso en la Empresa, el excedente esperará a que se produzca una vacante en caso de que no existiera en ese momento, lo cual será comunicado por la Empresa cuando esta circunstancia concorra.

Artículo 31.- Excedencia Forzosa

El personal pasará a esta situación por designación para cargo público.

En este caso, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse, se le otorgará el derecho de ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba a su paso a la situación de excedencia. Dicho reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo.

El tiempo de excedencia forzosa se computará como activo a los efectos de tiempo de servicio en la Empresa.

Artículo 32.- Dote al Personal que contraiga Matrimonio o acredite Pareja de Hecho y Ayuda por Nacimiento de Hijos

El personal que ingrese soltero o viudo en la Empresa y que tenga dos años como mínimo de antigüedad en la misma, tendrá derecho, al contraer matrimonio o acreditar una situación de pareja de hecho según lo dispuesto en el artículo 29, a una cantidad de 405.2 € para el año 2024 y de 417.36€ para el año 2025 siempre y cuando continúe trabajando en la Empresa durante un mínimo de seis (6) meses después de haber contraído matrimonio o acreditado la situación de pareja de hecho.

Asimismo, y con la misma antigüedad, en caso de alumbramiento de la esposa, o pareja de hecho o de la propia trabajadora, así como en los casos de adopción, el empleado/a percibirá en concepto de ayuda, la cantidad de 243.09€ para el año 2024 y de 250.38€ para el año 2025.

Artículo 33.- Vacaciones

El régimen de vacaciones retribuidas del personal en turnos rotativos de mañana, tarde y noche será el de 23 días laborables cualquiera que sea la categoría o grupo a que pertenezca.

El régimen de vacaciones retribuidas para el personal de oficinas y personal en turno de mañana y tarde será el de 25 días laborables cualquiera que sea la categoría o grupo a que pertenezca.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. Aunque el primer año natural de colocación, sólo dará derecho al empleado/a a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho primer año.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre (inclusive) no obstante, si algún año hubiera que trasladar las mismas a otro mes, por necesidades de producción, podría hacerse excepcionalmente, y en caso de discrepancia, resolvería, tal como está establecido, la jurisdicción competente.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

Todos los empleados/as de Fábrica (excepto personal de oficinas), que por necesidades de producción y a propuesta de la empresa disfruten de sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, recibirán una compensación de 405.2€ para el año 2024 y de 417.36€ para el año 2025 si se toman todas las vacaciones de una sola vez (o la cantidad devengada proporcional al periodo modificado) que percibirán por nómina el mismo mes del disfrute

CAPÍTULO X**ORDENACIÓN DEL SALARIO****Artículo 34.- Principios generales**

1. Las retribuciones salariales pactadas en el presente convenio se determinan por la adscripción del puesto de trabajo desempeñado a cada nivel salarial.

2. La cuantía total de los salarios establecidos en base a la antigua categoría profesional respectiva se respetará en cómputo anual y a título personal en la medida que superen la nueva retribución base regulada en la letra a) del presente apartado, sin perjuicio de su adaptación a la nueva distribución retributiva establecida en el presente número.

3. Constituirán retribuciones del personal sujeto a convenio:

- a) **Retribución Nivel:** es la retribución que corresponde a cada puesto de trabajo en función del nivel en el que aquel se encuentra clasificado. Se divide en:
 1. **Salario Base:** es la parte de la retribución nivel, fijada por unidad de tiempo y común al conjunto de puestos de trabajo incluidos en un nivel determinado. Sirve de base para el cálculo del plus de nocturnidad recogido en el presente Convenio.
 2. **Complemento de Convenio:** es un complemento que se devenga asimismo en función de la pertenencia de cada puesto a un nivel, y que estará cuantificado por la diferencia existente entre la Retribución de Nivel y el Salario Base.

La Retribución Nivel, hasta donde alcance su cuantía, absorberá y compensará en conjunto y cómputo anual la totalidad de las retribuciones que viniera percibiendo cada trabajador, excluida su antigüedad consolidada, y las sustituirá por las nuevas denominaciones y cuantías.

En el Anexo nº 1 del presente Convenio se hace figurar la tabla salarial para el presente ejercicio por los indicados conceptos, así como los de horas extras y nocturnidad.

- b) **Complemento de antigüedad consolidada:** Los trabajadores en plantilla a 31 de enero de 2002 consolidarán la cantidad que a dicha fecha conste en su nómina en concepto de "antigüedad", a la que se añadirá la parte proporcional del trienio en curso hasta la referida fecha de 31 de enero de 2002.

La cantidad resultante de lo acordado en el párrafo anterior figurará en el futuro en nómina bajo la denominación "complemento de antigüedad consolidada", que será no compensable ni absorbible, y sin que, a partir de la citada fecha se pueda devengar cantidad o incremento alguno por el simple transcurso del tiempo de permanencia en la Empresa.

El concepto "antigüedad" desaparece a partir del 31 de Enero de 2002; en consecuencia no será de aplicación al personal que ingrese o reingrese a partir de la fecha indicada.

El Complemento Personal se regula por lo dispuesto en la disposición transitoria del Convenio del año 1994.

Artículo 35.- Aumento de salarios

PARA EL AÑO 2024

1. Para los niveles 2 a 10

Se acuerda incrementar los salarios del año 2023 un 2,3% para todos los conceptos salariales: Salario Base, Complemento de Convenio, Complemento Personal, Antigüedad Consolidada, Complemento Cambio de Jornada, Complemento por Relevo y Complemento personal por razón de 5º turno. Asimismo, se incrementará las horas extras, un 2.3%.

400 € lineales en el Salario Base.

2.- Para los niveles 0 y 1

Incremento salarial del 3 % en todos los conceptos salariales (Salario Base, Complemento de Convenio, Complemento Personal, Antigüedad Consolidada, Complemento Cambio de Jornada, Complemento por Relevo y Complemento personal por razón de 5º turno).

Estas nuevas cantidades resultantes se aplicarán desde el 1 de enero de 2024

3.-Se acuerda establecer una retribución variable vinculada a objetivos para el año 2024 de 1175 € por empleado/a y año fijado para el cumplimiento de los objetivos que se dirán y que se devengará en función de las cantidades acumuladas obtenidas a fecha 31 de diciembre de 2024 en cada uno de ellos:

Volumen: El objetivo variable se establece en función de la cantidad de miles de millones de envases estándar producidos y reportados en los KPI en el año 2.024. Se establece como objetivo fabricar 4.407 millones de envases estándar que devengará 300 €/ empleado brutos anuales, esta cantidad disminuirá o se incrementará en función de que disminuya o se incremente, respectivamente, los envases fabricados, según la tabla del anexo 2.

Reclamaciones de Clientes (TIs): El objetivo variable se establece como la cantidad de Reclamaciones durante el año 2024. Con un resultado de 14 Reclamaciones la retribución sería de 175€/ empleado/a bruto anual, dicha cantidad aumentará en caso de que las reclamaciones disminuyan, según la tabla del anexo 2

EE en las secciones de Impresión, Laminación y Corte, cuyos objetivos se miden porcentualmente en función de la eficacia acumulada a fecha 31 de diciembre de 2024 y reportadas en los KPIs para cada una de las secciones. Para unos resultados del 59.1%, 83.1% y 28%, para Impresión, Laminación y Corte, respectivamente, equivaldría a 175€/ persona/año para cada uno de los indicadores alcanzados. Dichas cantidades aumentará en caso de que las EE en cada una de las secciones aumenten según la tabla del anexo 2.

Media de horas de producción entre incidencias (MTBI), cuyo objetivo se expresa como el número que resulte de dividir las horas de producción de Laminación entre las averías/incidencias habidas en esa sección durante el año 2024.

Para un resultado de 20,2 horas, corresponderá 175 €/empleado/a brutos anuales. Dicha cantidad aumentará en caso de que aumente el MTBI en Laminación, según la tabla del anexo 2.

La vigencia de la retribución variable se limita exclusivamente al año 2024, requiriéndose acuerdo expreso para cualquier ampliación temporal de dicha vigencia y sin que se consolide para el futuro cantidad alguna.

El personal que haya trabajado al menos 100 días durante al año 2024 devengará una cuantía por retribución por objetivos, proporcional al tiempo trabajado.

El personal que tuviera establecidos objetivos individuales devengará la mayor de las siguientes cantidades: la conseguida en función del porcentaje establecido para la consecución de esos objetivos individuales o la cantidad que se consiga en aplicación de lo dispuesto para la retribución por objetivos en este artículo.

PARA EL AÑO 2025

Incremento salarial del 3% a todos los niveles salariales en todos los conceptos salariales (Salario Base, Complemento de Convenio, Complemento Personal, Antigüedad Consolidada, Complemento Cambio de Jornada, Complemento por Relevo y Complemento personal por razón de 5º turno).

Artículo 36.- Pagas Extraordinarias

Las pagas de Junio y Navidad serán abonadas cada una de ellas en la cuantía y forma que a continuación se expresa.

- a) Treinta días de salario base, según tabla reflejada en el anexo 1, más las cantidades que por el concepto de Complemento de Convenio, Complemento Personal y Antigüedad Consolidada, la Empresa pague al empleado/a según el mes anterior a dichas pagas.
- b) Estas pagas se computarán por semestres naturales y se harán efectivas en la segunda quincena de junio y diciembre de cada año respectivamente.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 37.- Locomoción

La Empresa abonará a sus trabajadores/as independientemente de su salario, un plus de locomoción cuya cuantía será la siguiente:

- a) Todos los empleados/as que residan en la localidad donde se encuentre ubicado el Centro de Trabajo recibirán una ayuda de 49.81€ y 51.3 € mensuales, para los años 2024 y 2025 respectivamente.
- b) Todos los empleados/as que residan a una distancia inferior a 25 Kms. de donde se encuentre ubicado el Centro de Trabajo recibirán una ayuda de 118.45€ y 122€ mensuales para los años 2024 y 2025 respectivamente.
- c) Todos los empleados/as que residan a una distancia igual o superior a 25 Kms. y menor de 40 Kms. de donde se encuentre ubicado el Centro de Trabajo recibirán una ayuda de 220.5€ y 227.12€ mensuales para los años 2024 y 2025 respectivamente.
- d) Todos los empleados/as que residan a una distancia igual o superior a 40 Kms. de donde se encuentre ubicado el centro de trabajo recibirán una ayuda de 326.18 € y 335.97€ mensuales para los años 2024 y 2025 respectivamente.

Artículo 38.- Plus Nocturnidad

Los empleados/as que de modo continuo o periódicamente presten sus servicios en turnos comprendidos entre las veintidós y las seis horas tendrán derecho a percibir el cincuenta y dos por ciento (52%) sobre el salario base establecido en este Convenio.

Artículo 39.- Plus Turnicidad Rotativa

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos se establece un Plus por turnicidad consistente en: 2.28€ y 2.35€ para el año 2024 y 2025 respectivamente, por cada jornada de trabajo en el turno de tarde, y de 4.57€ y 4.71€ para el año 2024 y 2025 respectivamente, por cada jornada en el turno de noche.

Artículo 40.- Dietas y Desplazamientos

Al personal que por necesidad del servicio tuviera que desplazarse de la localidad o Centro de Trabajo en que habitualmente tenga su destino y pernoctara fuera del mismo, la Empresa le abonará los gastos de desplazamiento y el importe de dieta que esté en vigor de acuerdo con la política establecida en la empresa para este fin.

Se abonarán 0,37 €. /Km., para casos de necesidad en que el empleado utilice su propio vehículo al servicio de la Empresa.

Artículo 41.- Horas Extraordinarias

Ambas partes se proponen realizar el menor número de horas extraordinarias posible. Excepcionalmente, se harán horas extraordinarias en los casos de averías de máquinas, mantenimiento, en los casos en que se esté obligado para la iniciación correcta de la producción o cualquier otro caso que ineludiblemente tengan que hacerse para la buena marcha de la fábrica.

Los valores por nivel salarial de las horas extraordinarias son los que figuran en el anexo 1 de este Convenio.

La empresa conjuntamente con el Comité de Empresa articulará e implantará un sistema que permita compensar las horas extras por tiempo libre retribuido, según la siguiente equivalencia: Una hora extra festiva equivale a dos horas de tiempo libre y una hora extra normal equivale a una hora y media de tiempo libre.

Artículo 42.- Otras disposiciones salariales

El pago de salarios se efectuará mensualmente, por transferencia bancaria preferentemente, o talón nominativo, dentro de los cinco últimos días de cada mes.

El trabajador y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La Empresa, todos los meses, vendrá obligada a entregar a los trabajadores un duplicado del recibo de salarios, en el que hagan constar todos los conceptos de Seguridad Social, impuestos a cuenta (I.R.P.F.) u otras, si las hubiere.

CAPÍTULO XI**PREMIOS****Artículo 43.- Premios**

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá unos premios en colaboración con el Comité de Empresa.

Artículo 44.- Motivos de Premio

- a) Espíritu de Fidelidad y Tiempo de Servicio. Se acredita por los Servicios continuados en la Empresa durante un período de diez (10), quince (15) y veinte (20) años de servicio, sin interrupción por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres (3) y sin que medie sanción por falta grave.

- b) Sugerencias. La Empresa tiene establecido un sistema de sugerencias para que todos sus trabajadores expongan sus ideas a la Dirección de la misma, encaminada a la mejora de la calidad, medio ambiente, producción, seguridad, etc. de los trabajos propios de la misma.

Artículo 45.- Cuantía de los Premios

- a) Los empleados/as que cumplan diez (10) años de servicio en la Compañía, en las condiciones que determina el artículo anterior, serán gratificados con una paga extra, equivalente al importe actual de una (1) mensualidad.
- b) Los empleados/as que cumplan quince (15) años de servicio en la Compañía, en las condiciones que determina el artículo anterior, serán gratificados con una paga extra, equivalente al importe actual de dos (2) mensualidades.
- c) Los empleados/as que cumplan veinte (20) años de servicio en la Compañía, en las condiciones que determina el artículo anterior, serán gratificados con una paga extra, equivalente al importe actual de tres (3) mensualidades.
- d) A los empleados/as que cumplan veinticinco (25) años de servicio en la compañía se les obsequiará con un viaje para dos personas (empleado/a y su cónyuge o pareja de hecho). La compañía abonará hasta 1.650 € previa presentación de factura. Este viaje se debe disfrutar en un plazo de nueve meses desde la fecha en que cumple los 25 años de servicio en la empresa.
- e) A los empleados/as que cumplan treinta (30) años de servicio en la compañía se les obsequiará con un viaje para dos personas (empleado/a y su cónyuge o pareja de hecho). La compañía abonará hasta 1.650€ previa presentación de factura. Este viaje se debe disfrutar en un plazo de nueve meses desde la fecha en que cumple los 30 años de servicio en la empresa.
- f) Todas las sugerencias presentadas serán valoradas y compensadas de acuerdo con la política establecida para este fin.

Se constituirá un Comité de Sugerencias que estará formado por miembros de los distintos Departamentos/Secciones. Los componentes de este Comité cambiarán cada 4 meses, manteniéndose siempre 1 persona que hará el seguimiento y actuará como Jefe del Comité.

- 1) Cada 2 meses se elegirán las 5 mejores sugerencias presentadas en ese período y estas serán premiadas con 202.59€ y 208.67€ para 2024 y 2025 respectivamente, cada una.
- 2) Además, para incentivar la participación de los empleados/as se elegirá de las restantes 1 al azar que también será premiada con 202.59€ y 208.67€ para 2024 y 2025 respectivamente.
- 3) Al final de año, se elegirán las 2 mejores sugerencias del año. Estas serán premiadas con la visita a otra fábrica (WCM) del Grupo más 810.42€ y 834.73€ para el año 2024 y 2025 respectivamente.

Todos los premios obtenidos se harán constar en el expediente personal del interesado y puntuarán para promoción.

Artículo 46.- Faltas

Este punto queda establecido de acuerdo a lo dispuesto en el Convenio de Artes Gráficas y la legislación laboral vigente.

Artículo 47.- Sanciones

Este punto queda establecido de acuerdo a lo dispuesto en el Convenio de Artes Gráficas y la legislación laboral vigente.

Artículo 48.- Prescripción

Este punto queda establecido de acuerdo a lo dispuesto en el Convenio de Artes Gráficas y la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XII**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 49.- Normas Generales**

La Empresa se obliga a mantener los lugares de trabajo en las debidas condiciones higiénicas, debiendo los trabajadores, a su vez, cumplir las normas siguientes:

- a) Someterse a los reconocimientos del servicio médico, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los casos que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- b) Utilizar en debida forma los locales de aseo, los cuales, en beneficio de todos, se procurarán mantener limpios y bien acondicionados.
- c) En concreto, la fábrica deberá mantenerse limpia y en perfectas condiciones de higiene.

La Empresa cumplirá y obligará a cumplir lo establecido en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50.- Prevención de Accidentes

La Empresa tomará toda clase de precauciones y medidas para evitar que se produzcan accidentes en el trabajo, dotando a sus instalaciones y maquinaria de los elementos de seguridad necesarios y facilitando a los empleados/as los medios de protección que precisen.

El incumplimiento de las normas generales establecidas en materia de accidentes por parte de los trabajadores será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 46 y 47 de este Convenio.

Artículo 51- Vigilancia de la salud

El Servicio Médico será responsable de desarrollar las actividades sanitarias establecidas en artículo art. 37.3.b) del Reglamento de Servicios de Prevenciones, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1) Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2) Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- 3) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

En todo caso dicho reconocimiento será de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos Laborales.

CAPÍTULO XIII**IGUALDAD DE GENERO****Artículo 52.- Plan de Igualdad**

Las partes firmantes de este Convenio ratifican y expresan su convencimiento de que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:

Igualdad de trato y no discriminación, no solo por razón de sexo, si no extensiva a expresión de género o características sexuales, que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación, directa o indirecta.

Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa/indirecta.

No discriminación salarial por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades en el empleo.

Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

Excedencia por maternidad, en los términos previstos en este Convenio y en la legislación vigente.

Ampliación de este derecho a los supuestos de adopción legal, estándose igualmente a lo previsto en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Cambio de puesto de trabajo en el período de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud y existan posibilidades en la Empresa para efectuarlo.

El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI;

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación. (Artículo 19) (Art 52)

Acceso al empleo. (Artículo 19)

Clasificación y promoción profesional. (Artículo 14 y 22)

Formación, sensibilización y lenguaje.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. (Art. 53)

Permisos y beneficios sociales.

Régimen sancionador (Artículo 53)

En el resto de los aspectos no especificados, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

Artículo 53.- Acoso

Ambas partes firmantes de este convenio consideran que el acoso, en cualquiera de sus formas, por orientación e identidad sexual, o expresión de género, laboral o psicológico se considerará una falta muy grave.

Existe un protocolo, en caso de denuncia, que consiste en la investigación y esclarecimiento de los hechos, así como la toma de las medidas oportunas. Este protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que la une a Tetra Pak.

En cualquier caso, en Tetra Pak se fomenta en todo momento el respeto a las personas, como base de su desarrollo personal y profesional y no se permitirá ningún tipo de conducta que pueda ir contra este valor fundamental de nuestra empresa.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- Obligaciones del Comité de Empresa

- a) El Comité intervendrá ante el personal para que éste conserve las instalaciones fabriles en perfecto estado de conservación, limpieza y decoro.
- b) El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección de la misma en relación con la productividad de los trabajadores del centro, realizando todo aquello que fuere de su competencia y funciones con respecto a este cometido.
- c) Asimismo, el Comité de Empresa, deberá preocuparse de la buena marcha de la producción que corresponda, las anomalías que puedan observarse o de las mejoras que deban llevarse a cabo para el mejor desarrollo productivo. En caso de no obtener resultado, procederán a notificarlo, con copia
- d) del escrito anterior, a la Dirección de la Fábrica. En los casos de ausencia de los componentes del Comité de Empresa, será el personal responsable de las máquinas quien lo ponga en conocimiento de dicho Comité, y éste se cerciorará de los hechos y seguirá el procedimiento indicado en el párrafo anterior.
- e) El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.- Fiestas

- a) En las fiestas laborales que coincidan en martes o jueves de la semana, el personal de producción hará puente desde el sábado hasta el martes, o desde el jueves hasta el domingo (en ambos casos inclusive) y respectivamente. Para compensar estos días, el personal se compromete a llegar durante todo el año con tiempo suficiente para relevar a la persona que sustituya tanto en la entrada como en la salida de turnos.

En aquellos años que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en lunes, se considerará, a razón de 4 horas cada uno de esos días, como puente recuperado.

- b) El personal administrativo también disfrutará de esta ventaja recuperándolo a lo largo del año, según se especifique en el calendario laboral.

En compensación a las horas extras trabajadas y no remuneradas se tendrá derecho a disfrutar de una semana de vacaciones a elegir entre la que incluye Navidad, Año Nuevo o Reyes y siempre en función de las necesidades de cada Departamento.

Tercera.- Paz social

La Empresa Tetra Pak Envases, S.A.U y sus empleados/as de este Centro de Trabajo de Fábrica, se someten a lo establecido en este Convenio, no pudiendo los trabajadores alterar el normal funcionamiento de la actividad laboral y empresarial, mientras dure la vigencia de este Convenio.

Cuarta.- Elecciones Sindicales

En materia de Elecciones Sindicales, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes con el mismo.

Quinta.- Seguro Médico privado

La Empresa tiene establecido y subvencionado, como beneficio social un Seguro Médico Privado, cuyos beneficiarios podrán ser los empleados/as, sus cónyuges e hijos (hasta el día que cumplan 24 años de edad).

Sexta.- Seguro de Vida o Fondo de Pensiones

La Empresa tiene establecido, como beneficio social, un Plan de Pensiones y un Seguro de Vida para todos sus empleados/as, que se regirán de acuerdo a las especificaciones recogidas en la Dirección General de Seguros.

Séptima.- Ayuda escolar y guardería para hijos de empleados/as

La Empresa establece una ayuda escolar para hijos de empleados/as que deberá ser solicitada por estos de acuerdo a la política establecida y publicada cada año.

Octava.- Polideportivos

Existen unas normas y política preestablecidas. En todo caso, se crea una Comisión Mixta entre Comité de Empresa y Recursos Humanos para gestionar mejor este apartado.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Convenio Colectivo, de exclusiva aplicación a los trabajadores del Centro de Trabajo de Fábrica de Arganda del Rey (Madrid), sustituye a lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

2024

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	SALARIO DE NIVEL	HORAS EXTRAS NORMALES (1)	HORAS EXTRAS ESPECIALES (2)			NOCTURNIDAD
					MAÑANA	TARDE	NOCHE	
10	3.878,46	1.918,06	81.151,34	49,55	53,87	56,49	61,31	16,42
9	3.116,21	2.020,66	71.916,08	39,29	42,78	44,86	48,66	13,19
8	2.903,58	1.846,16	66.496,42	36,49	39,65	41,57	45,14	12,29
7	2.855,31	1.561,40	61.833,94	35,84	38,97	40,88	44,33	12,09
6	2.643,90	1.469,09	57.581,85	32,98	35,91	37,60	40,85	11,19
5	2.643,90	1.191,14	53.690,51	32,98	35,91	37,60	40,85	11,19
4	2.389,66	1.169,87	49.833,31	29,59	32,17	33,74	36,63	10,11
3	2.389,66	919,64	46.330,16	29,59	32,17	33,74	36,63	10,11
2	2.128,98	960,54	43.253,28	26,10	28,39	29,77	32,31	9,01
1	1.979,75	487,74	34.544,78	26,28	28,58	29,98	32,53	8,38
0	1.815,56	425,65	31.376,89	23,48	25,52	26,76	29,06	7,68

2025

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	SALARIO DE NIVEL	HORAS EXTRAS NORMALES (1)	HORAS EXTRAS ESPECIALES (2)			NOCTURNIDAD
					MAÑANA	TARDE	NOCHE	
10	3.994,81	1.975,61	83.585,88	51,04	55,48	58,19	63,15	16,91
9	3.209,69	2.081,28	74.073,56	40,47	44,06	46,20	50,12	13,59
8	2.990,69	1.901,54	68.491,31	37,59	40,84	42,82	46,49	12,66
7	2.940,97	1.608,24	63.688,95	36,91	40,14	42,11	45,66	12,45
6	2.723,22	1.513,16	59.309,31	33,97	36,99	38,73	42,07	11,53
5	2.723,22	1.226,87	55.301,23	33,97	36,99	38,73	42,07	11,53
4	2.461,35	1.204,96	51.328,31	30,47	33,14	34,75	37,73	10,42
3	2.461,35	947,23	47.720,07	30,47	33,14	34,75	37,73	10,42
2	2.192,85	989,36	44.550,88	26,88	29,24	30,67	33,28	9,28
1	2.039,14	502,37	35.581,12	27,07	29,44	30,87	33,51	8,63
0	1.870,02	438,42	32.318,19	24,18	26,29	27,56	29,93	7,91

- (1) Se consideran horas extras normales las que se realicen dentro de la jornada laboral correspondiente al turno 5/2
(2) Se consideran horas extras Especiales, las que se realicen fuera de la jornada laboral del 5/2 que no sean domingos ni festivos.
(3) Las horas extras en domingos y festivos se abonarán conforme a la legislación en vigor

ANEXO 2

Tetra Pak tiene implantado, en su fábrica de Arganda del Rey, un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14000 y Registro Europeo (EMAS) y certificado por AENOR (CGM-95/002), bajo la siguiente:

POLÍTICA AMBIENTAL

LA PRODUCCIÓN DE MATERIAL DE ENVASES EN LA FÁBRICA DE TETRA PAK DE ARGANDA DEL REY SE REALIZARÁ CON EL MÍNIMO IMPACTO AMBIENTAL POSIBLE

- * Cumplimos escrupulosamente con la legislación ambiental vigente, considerándola sólo un punto de partida.
- * Nos comprometemos a una disminución constante del impacto de nuestra actividad sobre el entorno.
- * Contribuimos al desarrollo sostenible de la industria de la alimentación produciendo material de envase que conserva y protege los alimentos a la vez que garantiza la salud y la nutrición del consumidor.
- * Revisamos todo el ciclo de vida de nuestra actividad industrial, desde las materias primas que utilizamos hasta la gestión de nuestros residuos de producción.
- * Buscamos la eficiencia energética y el ahorro de agua y de materias primas.
- * Minimizamos la producción de residuos, reaprovechando todos los que sea posible, y recurriendo al vertido sanitario sólo en el último extremo.

- * Realizamos un seguimiento ambiental a nuestros proveedores de materias primas.
- * Nos exigimos una mejora constante del medio ambiente laboral.

TODO ELLO CON EL COMPROMISO Y LA COLABORACIÓN DE TODOS LOS EMPLEADOS/AS

Los instrumentos de comunicación de dicho sistema de gestión utilizados por Tetra Pak son los siguientes:

- Declaración medioambiental. Describe las actividades de la empresa en la Fábrica, los problemas medioambientales más significativos, datos sobre emisiones, residuos, ruidos y consumos, y la Política, el Programa y el Sistema de Gestión Medioambiental.
- Folleto. Recoge la información sobre las medidas medioambientales tomadas en Fábrica y que se desea divulgar.
- Charlas divulgativas o informativas a los empleados/as.
- Respuestas a solicitudes de información.

Declaración Medioambiental

Esta Declaración medioambiental presenta una visión objetiva sobre:

- Actividades, procesos productivos y servicios de la Fábrica.
- Líneas principales y efectividad del Sistema de Gestión Medioambiental.
- Actuación medioambiental de Tetra Pak, en especial de sus objetivos medioambientales.

Esta Declaración Medioambiental ha de ser aprobada por la Dirección de Fábrica y hará notar los cambios importantes ocurridos desde la anterior Declaración.

Nada más ser aprobada, se facilitará una copia al Comité de Empresa.

Folleto explicativos

Cuando sea necesario, se realizará un folleto que recoja la información sobre las medidas medioambientales tomadas en Fábrica que se desea divulgar.

Se hará llegar a todos los empleados/as una copia de los folletos.

Charlas divulgativas o informativas

Periódicamente se planificarán unas charlas informativas a todos los empleados/as, en las que se recalca:

- La importancia del cumplimiento de la política, objetivos y metas medioambientales y los requisitos de la Norma ISO.14000 y el Reglamento Europeo (EMAS) y su papel y responsabilidad en el cumplimiento de los mismos.
- La descripción detallada de los posibles efectos medioambientales de las actividades industriales que se llevan a cabo en su sección o departamento.
- Las posibles consecuencias de una falta de seguimiento de los procedimientos operativos acordados.

Solicitudes de información.

Tetra Pak se compromete a dar información a las partes interesadas sobre los asuntos relativos a la gestión, política, actuación y efectos ambientales.

La empresa responderá a todas aquellas solicitudes de información que reciba, tanto del Comité de Empresa como de cualquier empleado.

CALENDARIO LABORAL

TETRA PAK ENVASES S.A.

ARGANDA/FÁBRICA: CALENDARIO 2024

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4							1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	6	5	6	7	8	9	10	11	10	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	7	12	13	14	15	16	17	18	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
23	24	25	26	27	28	29	8	19	20	21	22	23	24	25	12	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
30	31						9	26	27	28	29			13	25	26	27	28	29	30	31						
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
18			1	2	3	4	5					1	2														
19	6	7	8	9	10	11	12	23	3	4	5	6	7	8	9	27					5	6	7	8	9	10	11
20	13	14	15	16	17	18	19	24	10	11	12	13	14	15	16	28					12	13	14	15	16	17	18
21	20	21	22	23	24	25	26	25	17	18	19	20	21	22	23	29					19	20	21	22	23	24	25
22	27	28	29	30	31			26	24	25	26	27	28	29	30	30					26	27	28	29	30	31	
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
36	2	3	4	5	6	7	1					1	2	3	4	5	6										
37	9	10	11	12	13	14	8	41	7	8	9	10	11	12	13	45	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
38	16	17	18	19	20	21	22	42	14	15	16	17	18	19	20	46	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
39	23	24	25	26	27	28	29	43	21	22	23	24	25	26	27	47	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
40	30							44	28	29	30	31			48	25	26	27	28	29	30						

BOCM-20250927-1

TETRA PAK ENVASES S.A.

CALENDARIO 2024

Oficinas de Fábrica

Horario de Invierno (1 de Enero a 14 de junio/16 de Septiembre a 31 de Diciembre)

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	7,30 a 9,30	16,30 a 18,30	8,00
Viernes (jornada intensiva)	7,30 a 9,30	14,00 a 16,00	6,30
Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13,30	14,05	35 minutos
Recuperación (minutos)	25	En Tiempo de Comida	
Recuperación (minutos)	8,0	Después de la Jornada de Lunes a Jueves	

Horario de Verano (15 de junio a 15 de Septiembre)

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	7,30 a 9,00	15,30 a 17,00	7,00
Viernes (jornada intensiva)	7,30 a 9,00	14,00 a 15:30	6,30
Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13,30	14,05	35 minutos
Recuperación (minutos)	25	En Tiempo de Comida	

COMIDA DE LOS VIERNES

Durante los viernes, el horario de comida no está incluido dentro de la jornada, por lo que existen las siguientes opciones:

1. No comer durante la jornada y hacerlo fuera del horario (o en el comedor o en casa).
2. En caso de comer dentro de la jornada se deberá recuperar el tiempo de comida (es decir, 35 minutos).

TETRA PAK ENVASES S.A.

CALENDARIO 2025

Oficinas de Fábrica

Horario de Invierno (1 de Enero a 14 de junio/16 de Septiembre a 31 de Diciembre)

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	7,30 a 9,30	16,30 a 18,30	8,00
Viernes (jornada intensiva)	7,30 a 9,30	14,00 a 16,00	6,30
Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13,30	14,05	35 minutos
Recuperación (minutos)	25	En Tiempo de Comida	
Recuperación (minutos)	6	Después de la Jornada de Lunes a Jueves	

Horario de Verano (15 de junio a 15 de Septiembre)

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	7,30 a 9,00	15,30 a 17,00	7,00
Viernes (jornada intensiva)	7,30 a 9,00	14,00 a 15:30	6,30
Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13,30	14,05	35 minutos
Recuperación (minutos)	25	En Tiempo de Comida	

COMIDA DE LOS VIERNES

Durante los viernes, el horario de comida no está incluido dentro de la jornada, por lo que existen las siguientes opciones:

1. No comer durante la jornada y hacerlo fuera del horario (o en el comedor o en casa).
2. En caso de comer dentro de la jornada se deberá recuperar el tiempo de comida (es decir, 35 minutos).

ANEXO 4

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONALES

NIVEL		MANDOS/ADMINISTRATIVOS		TECNICOS/ESPECIALISTAS
10 649-500	536 594 516 516 634 634	JEFE/A ADMON. FABRICA JEFE/A IMPRESION FLEXO JEFE/A CORTE/REBOBINADO JEFE/A LAMINACIÓN JEFE/A MTO ELECTRICO JEFE/A MTO MECANICO		
9 499-385	479 466 483 432	JEFE/A ESTUDIO ARTE JEFE/A ALMACEN PROD. JEFE/A SHIPPING JEFE/A CAL. MATERIAS PRIMAS	417 432 496 479	ESTADÍSTICAS Y RECLAMACIONES TECNICO/A PROY. AUTOMATIZACION RESPONSABLE PLANNING (C/P) SUPERVISOR/A MTO ELECTRICO SUPERVISOR/A MTO MECANICO JEFE TURNO DE FABRICA
8 384-310			323 353 344 319 342 319 353 323 323 357	COORDINADOR/A GRAFICO JEFE/A EQUIPO MTO ELECTRICO JEFE/A TURNO JEFE/A GRABADOS DELINEANTE-PROYECTISTA JEFE/A EQUIPO MTO MECANICO RESPONSABLE MTO.SERV.GENERALES GESTOR/A COMPRAS MAT. AUX. TITULADO/A AYUDANTE 8 ASISTENTE DE WCM RESP. COMPRAS REPUESTOS
7 309-267	275	CONTABLE	301 298	ESPECIALISTA DE IMPRESIÓN Y TINTAS RESP.COMPRAS MAT.PRIMAS TECNICO/A DE MEJORAS TECNICO/A DE CELULAS MANTENIMIENTO INGENIERO DE CALIDAD CELULA SCP INGENIERO DE CALIDAD TITULADO/A AYUDANTE 7
6 266-230	245	SECRETARIA/O DTOR FABRICA	161 252 252 256 256 261 252 245 252 261 245	COORDINADOR/A PREPRESS TECNICO/A MTO ELECTRICO TECNICO/A MTO MECANICO MAQUINISTA FLEXO MAQUINISTA LAMINADOR JEFE/A TURNO ALMACEN PROD JEFE/A EQUIPO SHIPPING PLANIFICADOR /A SENIOR RESP. ALMACEN REPUESTOS RESP.ALMACEN MAT. PRIMAS TITULADO/A AYUDANTE 6 TECNICO/A DE IMPRESIÓN TECNICO/A DE PREIMPRESIÓN
5 229-198	213 213 208 208	SECRETARIA/O MANTENIMIENTO SECRETARIA/O PROD/CALIDAD CAJA/ADMINISTRACIÓN ADMINISTRATIVO/A-CONTABLE	208 222 222 208 203 203 213 213 213	TECNICO/A SERV. GENERALES MAQUINISTA CORTE/REB. 1º OPERARIO/A DE GRABADOS PROCESADOR/A-MONTADOR/A CLICHES DIBUJANTE TECNICO/A AYUDANTE 5 TITULADO/A AYUDANTE 5 TÉCNICO/A DE CORTE Y REBOBINADO SUPERUSUARIO/A P2/R3 PLANIFICADOR /A

NIVEL		MANDOS/ADMINISTRATIVOS		TECNICOS/ESPECIALISTAS
4 197-170			186 178 178 177	ALBAÑIL OPERADOR/A IMP. FLEXO 3 OPERADOR/A LAMINACIÓN 3 FILMADOR/A TECNICO/A AYUDANTE 4 TITULADO/A AYUDANTE 4
3 169-146			155 155 148 152 151 148 148 147 155 155 151	TECNICO/A AYUDANTE 3 OPERADOR CORTE/REB. 3 OPERADOR/A LAMINACIÓN ALUMINIO AYTE. COMPRAS REPUESTOS CARRETERO/A OPERADOR/A DE PALETIZADO OPERADOR/A CARROS/TINTAS OPERADOR/A DE CALIDAD ALMACENERO/A CORRETTORNOS DE PRODUCCIÓN AUXILIAR DE IMPRESIÓN (MUESTRAS Y TROQUELES 4º OPERADOR/A DE IMPRESIÓN OPERADOR/A DE REBOBINADORA DOC-200 TITULADO/A AYUDANTE 3
2 145-111			128 128 128 125 131	OPERADOR/A IMP. FLEXO 2 OPERADOR/A DE ALMACÉN OPERADOR/A LAMINACIÓN 2 OPERARIO/A GRABADOS OPERADOR/A CORTE/REBOBINADO 2 TECNICO/A AYUDANTE 2 TITULADO/A AYUDANTE 2 OPERADOR/A 2 CUBRIR VACACIONES RESPONSABLE DE RODILLO DE ANILOX
1 110-85			90 90 90 90 90	AYTE APOYO TECNICO AYTE APOYO CORTE/REB. AYTE APOYO IMP. FLEXO AYTE APOYO LAMINACION AYTE APOYO DOC 200 TITULADO AYUDANTE AYTE APOYO (ALMACENES)
0 84-0		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	80 80 80	AUXILIAR TECNICO AUXILIAR FABRICA AUXILIAR LIMPIEZA TITULADO/A AUXILIAR

ANEXO 5

TABLAS DE VARIABLES

VOLUMEN			EE IMPRESIÓN		EE LAMINACIÓN		EE CORTE (58 Y 59)	
2024			2024		2024		2024	
mioStdPacks	€			€	%	€	%	€
4.557	420	Max 2024	61,50	275	84,70	275	30,40	275
4.547	412		61,20	262,5	84,50	262,5	30,10	262,5
4.537	404		60,90	250,0	84,30	250,0	29,80	250,0
4.527	396		60,60	237,5	84,10	237,5	29,50	237,5
4.517	388		60,30	225,0	83,90	225,0	29,20	225,0
4.507	380		60,00	212,5	83,70	212,5	28,90	212,5
4.497	372		59,70	200,0	83,50	200,0	28,60	200,0
4.487	364		59,40	187,5	83,30	187,5	28,30	187,5
4.477	356		59,1	175	83,1	175	28	175
4.467	348		TG 2024		TG 2024		TG Q4 2024	
4.457	340							
4.447	332							
4.437	324							
4.427	316							
4.417	308							
4.407	300	TG 2024						
4.397	292							
4.387	284							
4.377	276							
4.367	268							
4.357	260							
4.347	252							
4.337	244							
4.327	236	TG 2024						
4.317	228							
4.307	220							
4.297	212							
4.287	204							
4.277	196							
4.267	188							
4.257	180	Min 2024						

TIs		MTBI LAMINACIÓN	
2024		Horas	€
Numero TIs	€		
6	275	21,8	275
7	262,5	21,6	262,5
8	250,0	21,4	250,0
9	237,5	21,2	237,5
10	225,0	21,0	225,0
11	212,5	20,8	212,5
12	200,0	20,6	200,0
13	187,5	20,4	187,5
14	175	20,2	175
15	162,5	TG 2024	
16	150,0		
17	137,5		
18	125,0		
19	112,5		
20	100,0		
21	87,5		
22	75		

ANEXO 6

CUARTO Y QUINTO TURNO PARA 7 DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA

El presente anexo tiene por objeto establecer las condiciones laborales aplicables a todo el personal que pase a trabajar en régimen de trabajo de 5 turnos rotativos, según lo previsto en el artículo 24, letra b del presente convenio colectivo.

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y VIGENCIA

El contenido de lo dispuesto en el presente anexo es de aplicación al personal que trabaje en régimen de cinco turnos rotatorios en tanto permanezca en dicho régimen de trabajo.

Este anexo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, con independencia de la efectiva implantación del 5º turno.

Artículo 2.- MODELO DE ROTACION

El modelo de rotación se decidirá de común acuerdo entre la dirección y el comité de empresa de entre los siguientes:

1.- El primero con un esquema de rotación que responde a la secuencia de 2 jornadas de mañana (M), 2 jornadas de tarde (T), 2 jornadas de noche (N), y 4 días continuados de descanso (D); **2M2T2N4D**.

2.- El segundo responde a la secuencia 3 jornadas de mañana (M), 3 jornadas de tarde(T), 3 jornadas noche(N), y 6 días continuados de descanso(D); **3M3T3N6D**.

Cualquiera que sea el modelo que se decida, aplicará a la totalidad de los empleados que trabajen a 5 turnos y podrá ser cambiado previo acuerdo entre dirección y comité de empresa.

Artículo 3.- JORNADA Y HORARIOS

La jornada anual es de 1512 horas.

Los horarios de los turnos serán: Turno de Mañana desde las 7:50 hasta las 15:50 horas, el de tarde desde las 15:50 hasta las 23:50 y el de noche desde las 23:50 hasta las 7:50.

En las jornadas en las que se produzcan los cambios de horario de verano a invierno y viceversa, los turnos que trabajen esos días deberán alargar o acortar respectivamente en 20 minutos su jornada laboral.

Artículo 4.- DIAS FESTIVOS

Se establecen como días festivos los siguientes: 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre.

Asimismo, se considerará festivo el día 6 de enero, si bien en este caso la consideración de festivo a todos los efectos será; desde el comienzo del turno de tarde del día 5 de enero, hasta las 24 horas del 6 de enero. Esta excepción se acuerda con el objeto de facilitar la conciliación personal y laboral de los trabajadores.

En los años que sean bisiestos se añadirá un día festivo adicional, cuyo día se determinará de común acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

En el primer día laborable de cada año se permutarán las líneas de rotación de los turnos, con el objeto de evitar la concurrencia de los festivos en los mismos turnos. La rotación se realizará siguiendo el siguiente orden: El turno A pasará al E, el B pasará al A, el C pasará al B, el D pasará al C y el E pasará al D, sucesivamente cada año.

Artículo 5.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborables.

El periodo vacacional debe tener una duración tal que permita que todos los empleados tomen sus vacaciones de manera extendida en ese periodo. Es decir, la necesaria para que en una tripulación de máquina de 4 o de 5 empleados coincidan de vacaciones uno sólo de los miembros de la tripulación habitual.

Cada empleado deberá disfrutar de su periodo vacacional, siempre que sea posible en ciclos completos, asegurándose al menos una quincena en los meses de junio, julio, agosto, o septiembre.

Artículo 6.- SALARIO

El salario de nivel, así como el precio de las horas extras y la nocturnidad correspondiente a cada nivel se especifica en la siguiente tabla:

2024

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	SALARIO DE NIVEL	HORAS EXTRAS NORMALES (1)	HORAS EXTRAS ESPECIALES(2)			NOCTURNIDAD
					MAÑANA	TARDE	NOCHE	
10	3.878,46	1.223,58	71.428,61	49,55	53,87	56,49	61,31	16,42
9	3.116,21	1.405,95	63.310,17	39,29	42,78	44,86	48,66	13,19
8	2.903,58	1.278,27	58.545,91	36,49	39,65	41,57	45,14	12,29
7	2.855,31	1.033,78	54.447,26	35,84	38,97	40,88	44,33	12,09
6	2.643,90	978,20	50.709,39	32,98	35,91	37,60	40,85	11,19
5	2.643,90	733,86	47.288,63	32,98	35,91	37,60	40,85	11,19
4	2.389,66	745,91	43.897,88	29,59	32,17	33,74	36,63	10,11
3	2.389,66	525,94	40.818,36	29,59	32,17	33,74	36,63	10,11
2	2.128,98	593,42	38.113,58	26,10	28,39	29,77	32,31	9,01
1	1.979,75	192,41	30.410,11	26,28	28,58	29,98	32,53	8,38
0	1.815,56	157,68	27.625,31	23,48	25,52	26,76	29,06	7,68

2025

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	SALARIO DE NIVEL	HORAS EXTRAS NORMALES(1)	HORAS EXTRAS ESPECIALES(2)			NOCTURNIDAD
					MAÑANA	TARDE	NOCHE	
10	3.994,81	1.260,29	73.571,47	51,04	55,48	58,19	63,15	16,91
9	3.209,69	1.448,13	65.209,48	40,47	44,06	46,20	50,12	13,59
8	2.990,69	1.316,61	60.302,29	37,59	40,84	42,82	46,49	12,66
7	2.940,97	1.064,79	56.080,68	36,91	40,14	42,11	45,66	12,45
6	2.723,22	1.007,54	52.230,67	33,97	36,99	38,73	42,07	11,53
5	2.723,22	755,87	48.707,29	33,97	36,99	38,73	42,07	11,53
4	2.461,35	768,28	45.214,81	30,47	33,14	34,75	37,73	10,42
3	2.461,35	541,72	42.042,92	30,47	33,14	34,75	37,73	10,42
2	2.192,85	611,22	39.256,98	26,88	29,24	30,67	33,28	9,28
1	2.039,14	198,18	31.322,41	27,07	29,44	30,87	33,51	8,63
0	1.870,02	162,41	28.454,07	24,18	26,29	27,56	29,93	7,91

(1) Se consideran horas extras normales las que se realicen dentro de la jornada laboral correspondiente al turno 5/2

(2) Se consideran horas extras Especiales, las que se realicen fuera de la jornada laboral del 5/2 que no sean domingos ni festivos.

(3) Las horas extras en domingos y festivos se abonarán conforme a la legislación en vigor

Artículo 7.- COMPLEMENTO POR 5º TURNO

1.- Todos los empleados que en el momento de entrada en vigor de este anexo trabaje a tres turnos y cambien al nuevo régimen de trabajo a 5 turnos, tendrán un complemento personal por razón de 5º turno.

La cuantía de dicho complemento personal quedará fijada en la diferencia entre el salario de nivel que viniera percibiendo cada empleado en el momento del cambio y el nuevo salario de nivel que le corresponda en aplicación de la tabla de salarios del artículo 6 de este anexo.

Este complemento personal desaparecerá en el caso de que el empleado, cualquiera que sea la causa, vuelva a trabajar a 3 turnos.

2.- Este complemento personal no le corresponderá en ningún caso al personal que sea contratado con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, aun cuando su régimen de turnos pase de 3 a 5.

Artículo 8.- COMPENSACIÓN POR CAMBIO DE JORNADA Y DE REGIMEN DE TURNOS

Se establece una cantidad anual para cada nivel salarial con el objeto de compensar el cambio de jornada y el régimen de trabajo a 5 turnos.

Dicha compensación es aplicable a todo el personal que efectivamente cambie la distribución de su jornada y el régimen de trabajo a 5 turnos y no tuviera en su contrato individual de trabajo la posibilidad de distribuir su jornada laboral en los 7 días de la semana.

Se detallan las cantidades de esta compensación para cada nivel en el siguiente cuadro.

2024

NIVEL	COMPLEMENTO POR 5º TURNO	COMPENSACIÓN POR CAMBIO DE JORNADA Y REGIMEN A TURNOS
9	8605,91	5988,84
8	7950,51	5584,99
7	7386,67	5235,72
6	6872,47	4917,19
5	6401,89	4625,68
4	5935,43	4336,74
3	5511,80	4074,31
2	5139,71	3843,82
1	4134,67	3225,75
0	3751,57	2988,44

2025

NIVEL	COMPLEMENTO POR 5º TURNO	COMPENSACIÓN POR CAMBIO DE JORNADA Y REGIMEN A TURNOS
9	8864,08	6168,50
8	8189,02	5752,54
7	7608,27	5392,79
6	7078,64	5064,71
5	6593,94	4764,46
4	6113,50	4466,84
3	5677,15	4196,54
2	5293,90	3959,13
1	4258,71	3322,52
0	3864,12	3078,09

Estas cantidades son anuales y no son compensables ni absorbibles y se abonarán prorrateadas en 14 pagas anuales.

Esta compensación no se devengará si los empleados, cualquiera que sea la causa, vuelven a trabajar a 3 turnos.

Artículo 9.- COMPENSACIÓN POR RELEVOS

Todo el personal contemplado en el ámbito personal del presente anexo tiene derecho a una compensación de 479.97 € y 494.37€ anuales para el año 2024 y 2025 respectivamente, con el objeto de compensar su compromiso de llegar durante todo el año con tiempo suficiente para relevar a la persona que sustituya, tanto a la entrada como a la salida del turno.

Esta compensación no será aplicable en el caso de que, cualquiera que sea la causa, el empleado pase a trabajar a 3 turnos.

Artículo 10.- HORAS EXTRAS NORMALES, ESPECIALES Y FESTIVAS

Tendrá la consideración de horas extras, normales, especiales y festivas las mismas que se consideren normales, especiales y festivas en el régimen de trabajo a tres turnos, excepto las realizadas en los puentes que no aplica al personal del régimen a 5 turnos (9/6)

Artículo 11.- ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL AL 5º TURNO

La adscripción del personal cualificado que sea necesario para el 5º turno será en primer lugar voluntario. No obstante si con el personal voluntario no se cubren los puestos necesarios, o se excede en la previsión de los mismos, la empresa designará, aplicando criterios objetivos de cualificación y eficiencia al personal que debe completar las tripulaciones a 5º turnos.

(03/14.415/25)

