

RESOLUCIÓ de 7 d'abril de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno, SA de Tarragona, per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 43000672011993).

Fets

Únic. En data 29.01.2026, la senyora Maria Luisa Marques Flores, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno, SA de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 03.12.2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno, SA de Tarragona, per als anys 2024-2026, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 7 d'abril de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Transformadora de Etileno de Tarragona para los años 2024-2026

Preámbulo

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Transformadora de Etileno, A.I.E. y sus trabajadores/as, de acuerdo con su articulado.

Capítulo I. Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito territorial

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre Empresa y Trabajadores/as en el centro de trabajo de Tarragona, situado en Carretera de Valencia s/n de esta capital.

Artículo 2. Ámbito y garantías personales

Afecta este Convenio al personal que forma parte de la plantilla de este centro de Trabajo, con excepción del personal Directivo y personal que expresamente regule sus condiciones salariales mediante contrato individual al margen del Convenio colectivo.

El personal excluido de Convenio colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la empresa. Dicha solicitud llevará implícita la renuncia a todas las ventajas y condiciones especiales que en cada momento puede determinar la pertenencia a la nómina de personal excluido de Convenio (paga variable y seguro médico), con efectos del 1 de enero del año siguiente en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

- a) Se le fijará el Salario Base y todos y cada uno de los Complementos Salariales regulados en Convenio colectivo, en la cuantía que determine el actual convenio para su nivel profesional según desarrollo y régimen de trabajo.
- b) En el caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultado del apartado anterior, se constituiría un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia, siendo este compensable y absorbible con futuros incrementos.

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones de trabajo que fuesen superiores a las pactadas en el presente Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31.12.2026. Cualquiera que sea la fecha de su firma, los efectos económicos se retraerán a 1 de enero de 2024.

Artículo 4. Denuncia convenio colectivo

Si por cualquiera de las dos partes no se denunciase el Convenio con un mes al menos, de antelación a la fecha de su terminación, se entenderá prorrogado por períodos de años naturales. La denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la otra parte interesada, con copia a la autoridad laboral competente.

En caso de denuncia, se iniciarán las negociaciones del nuevo Convenio dentro del mes de enero de 2027 permaneciendo vigente el actual redactado en tanto y cuanto no se alcance un acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 6. Compensación y absorción

Si por disposición legal y/o reglamentaria se establecieran condiciones mejores que las de este convenio, se estará a lo legislado sobre la materia en cuanto a compensación y absorción.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se creará una comisión paritaria para la vigilancia de lo pactado en este Convenio colectivo, así como la interpretación de aquellas cláusulas que motivaran diferencia

entre las partes. La comisión estará compuesta por un máximo de tres representantes por parte de la empresa y tres de la parte Social.

Funciones:

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio colectivo.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Artículo 9. Contratos de trabajo

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contrato sean contempladas por la legislación vigente en cada momento.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 10. Clasificación profesional

10.1. Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, en atención a su Titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.

10.2. Cada trabajador/a deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su Grupo Profesional, siempre de acuerdo con su formación y experiencia.

10.3. En caso de emergencia todo el personal deberá realizar las funciones encomendadas por rol recogidas en el documento de Plan de Autoprotección (PAU), para el que esté formado y/o capacitado.

10.4. Es deber básico del trabajador/a, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como cumplir las medidas de prevención de riesgos laborales y los procedimientos que se adopten.

Artículo 11. Definición de grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Seguridad y Medio Ambiente
- b) Producción
- c) Mantenimiento
- d) Mejoras y Proyectos
- e) Laboratorio y Calidad
- f) Administración
- g) RRHH
- h) Dirección

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

a) Formación:

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc...

b) Experiencia:

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia:

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión:

Entendiendo como tal obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por la persona ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente, es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por la persona ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración debe tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo Profesional IV. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando baja supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras, así como la utilización básica de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Formación. Formación equivalente a Bachillerato o bien ciclo Formativo de grado superior completado con experiencia profesional o certificado de profesionalidad equivalente

Grupo Profesional V. Criterios generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

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

Formación. Conocimientos equivalentes a los de bachillerato completados con experiencia profesional o con ciclo formativo de grado superior específico de su función o certificado de profesionalidad equivalente.

Grupo Profesional VI. Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio (a nivel de diplomatura o ingeniería técnica o grado universitario) completados con un período de prácticas o CFGS con experiencia profesional.

Grupo Profesional VII. Criterios generales

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

Formación. Equivalente a titulación universitaria de grado superior (a nivel de licenciado o ingeniero superior)-completada con una dilatada experiencia profesional.

Grupo Profesional VIII. Criterios generales

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta a la Dirección.

Formación. Equiparable a titulación universitaria de grado superior con una dilatada experiencia profesional.

Artículo 12. Niveles retributivos de los grupos profesionales

Para cada grupo profesional se establece una banda retribuida

Grupos	Fabricación	Mejoras	Mto Mec	Mto E&I	Administración	RRHH	Seguridad	Laboratorio	Nivel Salarial
0									
I									
II									
III									
IV	Operador/a área Administrativo/a				Administrativo/a	Administrativo/a		Analista	9
	Operador/a Panel								10
V					Contable				11
			Resp prep trab mto y serv exterior		Técnico de Contabilidad				12
			Superv Trab Mto mec	Superv Mto Elect			Superv Seguridad		
VI	Jefe/a de Turno/Tec día de Superv de Operación			Técnico /a Mto E&I					13
VII			Superv Mto Prev/Pred		Resp Aprov				14
	Ing. Operaciones Ing. Procesos Ing, Automatización						Tec. Seguridad	Técnico/a Lab	15
		Ing. Mejoras Proyectos y fiabilidad							
VIII					Jefe/a Admin	Jefe/a RRHH			16
	Jefe/a Operaciones		Jefe/a de Mto Mec	Jefe/a de Mto E&I			Coord EHSQ		17

Se revisará cuando sea necesario la clasificación profesional de los puestos para adecuarla si se experimentan modificaciones substanciales en su contenido como consecuencia de la evolución tecnológica o cambios en la organización del trabajo. Dicha revisión será tratada por la comisión prevista en el artículo 8º de este Convenio colectivo.

Artículo 13. Garantías profesionales

13.1. Cada trabajador/a quedará encuadrado en un grupo profesional.

13.2. La prestación debida por cada trabajador/a quedará delimitada por el grupo profesional en los términos contenidos en el artículo 22.

Capítulo IV. Política de empleo

Artículo 14. Vacantes

Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la empresa podrá destinar para cobertura, a cualquier trabajador/a del mismo Grupo Profesional en las condiciones previstas en el Artículo 24 con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

En los procesos de selección que se realicen, la Dirección de la empresa dará la información sobre la vacante a los Representantes de los Trabajadores/as.

Artículo 15. Ingresos

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento.

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 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.

Artículo 16. Período de prueba

16.1. El ingreso de los/as trabajadores/as se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en el Convenio General de la Industria Química en vigor.

16.2. Transcurrido el período de prueba, los/as trabajadores/as ingresarán en plantilla, computándose la antigüedad a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba. La situación de Incapacidad Temporal, así como las interrupciones por permisos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

El salario base para las personas contratadas bajo esta modalidad queda establecida en el 80% para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, según convenio colectivo aplicable.

Artículo 18. Garantía de estabilidad en el empleo

En aplicación a la Garantía de Estabilidad en el Empleo y con sujeción a la legislación vigente en materia laboral, se establece un Plan que permita el acceso a la Jubilación Parcial, de todos/as los/as trabajadores/as de la Sociedad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Personal afectado: Podrá acogerse al presente plan todo el personal, siempre que reúna las condiciones legales para acceder a la Jubilación Parcial.

Vigencia: El Plan entrará en vigor en el momento de su firma extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026.

Incorporación al Plan: El/la trabajador/a que desee acogerse a la jubilación parcial, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de tres meses, quien determinará la posibilidad de acogerse o no al Plan de Jubilación Parcial. A partir de este momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del porcentaje que establezca la ley en base a la jornada anual pactada hasta que llegue a la edad legal de jubilación. En consecuencia, a la edad legal de jubilación se extinguirán todos los derechos que traigan su causa en la relación laboral que unía al trabajador/a con la empresa.

Condiciones a garantizar: Durante la situación de Jubilación Parcial el/la trabajador/a recibirá las siguientes percepciones:

a) El seguro de vida y/o la ayuda por asistencia sanitaria, así como las aportaciones al plan de pensiones, teniendo acceso a los beneficios sociales contemplados en sus respectivos convenios colectivos. El citado complemento de empresa se extinguirá:

- Cuando el/la trabajador/a afectado/a cumpla la edad legal de jubilación.
- En caso de fallecimiento del/la trabajador/a. En este supuesto, la Dirección de la empresa deberá comunicarlo al Comité de empresa de Transformadora de Etileno, A.I.E.
- Por declararse al trabajador/a, con posterioridad al reconocimiento del complemento, una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

b) El tiempo vinculado a la empresa mediante el contrato de jubilación parcial, se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente.

Otras condiciones: El Plan de Jubilación Parcial aquí descrito, estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo). De producirse variaciones que supongan modificaciones de las obligaciones para Transformadora de Etileno, A.I.E., las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido.

Si el contrato de relevo no fuera posible realizarlo porque organizativamente no fuera precisa la contratación del exterior, la empresa se compromete a comunicarlo al Comité de Empresa de TDE, y a analizar conjuntamente las posibles alternativas, de acuerdo con los mecanismos establecidos en el Convenio colectivo de aplicación y con criterios de equidad.

Contratos de relevo: Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la ejecución del presente plan se registrarán por las siguientes condiciones:

a) Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de por tiempo indefinido.

Salario Pensionable a percibir durante la situación de jubilación parcial: Salario bruto anual (conceptos salariales) con exclusión expresa de todo tipo de bonos, incentivos, primas, comisiones o cualquier otro concepto salarial de carácter variable, así como cualquier retribución en especie, horas extraordinarias y cualquier otro concepto extrasalarial.

Artículo 19. Promoción y desarrollo profesional

19.1. Desarrollo de carrera

Todas las personas de nuevo ingreso en Transformadora de Etileno a quienes aplique las condiciones salariales del presente Convenio colectivo tendrán un desarrollo a 5 años hasta alcanzar el nivel correspondiente a su puesto de trabajo, siendo el nivel básico de inicio como mínimo el nivel 5.

La revisión del nivel salarial se realizará cada 12 meses coincidiendo con la fecha de antigüedad.

Para personal de nuevo ingreso, la empresa reconocerá, con uno o varios niveles retributivos, los años aportados de experiencia. En el caso de personal temporal contratado previamente se reconocerá el nivel salarial correspondiente a su antigüedad. En ambos casos, los años de desarrollo se acortarán en función del nivel de inicio.

Fórmula de cálculo:

La diferencia salarial entre nivel de entrada y el nivel correspondiente al puesto. Se dividirá entre los años de duración de carrera (5).

Se considerará Nivel de Desarrollo los importes anuales que resulten de aplicar la anterior fórmula de cálculo hasta alcanzar el nivel correspondiente al puesto.

19.2. Desarrollo de promoción interna

Los/as empleados/as promocionados/as internamente tendrán un desarrollo en el nuevo puesto de 2 años, teniendo un primer reconocimiento en el momento de la promoción y los dos restantes coincidiendo con la fecha de asignación.

Se aplicará la misma fórmula de cálculo que para los desarrollos de carrera.

19.3. Polivalencias

El desarrollo de los/as trabajadores/as se efectuará a través de la formación. La formación del personal tendrá como objetivo alcanzar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y facilitar su adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos.

La Dirección definirá la necesidad de disponer de personal polivalente, adecuándose a las demandas de cada momento.

Las polivalencias se determinarán previa consulta con la Dirección.

El/la responsable de Operaciones, podrá designar a aquellas personas que, por su experiencia, probado buen rendimiento, capacidad de supervisión, puedan, previa formación adecuada desarrollar los puestos de:

1. Operador/a de Área – Operador/a de Panel
2. Operador/a Panel – Jefe/a de Turno

Las personas polivalentes se utilizarán en las situaciones que el/la responsable de Operaciones considere necesario para dar respuesta a las incidencias o apoyo de coberturas de los puestos.

Las personas percibirán un complemento de polivalencia puesto de Operador/a de Área a Operador/a de Panel y de Operador/a de Panel a jefe/a de Turno, según tablas adjuntas. Estas cantidades se percibirán mensualizadas desde el momento que la persona sea calificada como apta para ser polivalente, independientemente de que se ejerza o no la polivalencia por lo que el personal polivalente que desempeñe

temporalmente funciones de nivel básico superior no consolidará el nivel/puesto mientras dure la cobertura, independientemente de su duración.

La persona polivalente no podrá cubrir un puesto superior si su puesto de origen no está cubierto con otra persona. En ningún caso, se generarán doblajes para sustituir la ausencia que genere el polivalente.

Complemento polivalencia puesto

2024		
Puesto Polivalencia	€ anuales	€ mes
Operador/a de Panel - Jefe/a		
de Turno	2.595,60€	216,30€
Operador/a	de	Área
Operador/a de Panel	1.715,50€	142,96€
2025		
Puesto Polivalencia	€ anuales	€ mes
Operador/a de Panel - Jefe/a		
de Turno	2.673,84€	222,82€
Operador/a	de	Área
Operador/a de Panel	1.766,96€	147,25€
2026		
Puesto Polivalencia	€ anuales	€ mes
Operador/a de Panel - Jefe/a		
de Turno	2.754,06€/anuales	229,50€/mes
Operador/a	de	Área
Operador/a de Panel	1.819,97€/anuales	151,66€/mes

La persona trabajadora a la que se le asigne la polivalencia y que se encontrase en desarrollo de carrera, se les reconocerá automáticamente el nivel del puesto del que es titular (categoría inferior) finalizando el desarrollo.

En el caso de que la cobertura sobrepasase los 6 meses en 1 año, u 8 meses en 2 años, se percibirá la diferencia salarial respecto a la categoría superior en base al mismo criterio que un desarrollo de carrera por promoción, restando de la misma los años de experiencia como polivalente. En estos supuestos, la persona dejará de percibir durante ese período el complemento de polivalencia. De volver a la situación inicial, se dejará de percibir la diferencia salarial de puesto para cobrar nuevamente los complementos de polivalencia.

En el caso de consolidación del puesto como titular se aplicará el mismo criterio que en desarrollo de carrera por promoción, acortando de la misma los años o meses de experiencia que hubiese ejercido como polivalente. En el caso de que no se hubiese podido ejercer como polivalente se considerará como experiencia la mitad del tiempo transcurrido desde que se obtuvo la calificación como polivalente. En el caso de haberse producido las dos situaciones anteriormente descritas se acumulará el tiempo de experiencia de ambas para reducir el desarrollo de carrera. o la mitad del tiempo en el caso de que acompañen al titular. En estas situaciones, se dejarán de percibir los complementos asociados a la polivalencia.

En el caso de que una persona polivalente fuese promocionada y hubiese percibido diferencias salariales respecto a la categoría superior, se le reconocerá automáticamente el nivel salarial del puesto al que promociona.

El complemento de polivalencia es un complemento de carácter funcional, y no consolidable en caso de que se dejase de actuar como polivalente por pasar a ocupar otro puesto.

Adicionalmente se percibirá un complemento anual, Complemento cambio turno polivalencia, que se abonará mensualizado, con el objetivo de compensar los posibles cambios de turnos/cuadrante en el ejercicio de la cobertura.

Para realizar el cambio de turno se debe avisar a la persona polivalente afectada con la mayor antelación posible respetando los periodos de vacaciones y previo acuerdo entre las partes implicadas en los casos de los descansos

Este complemento también será revisado con el incremento pactado en CC.

Este complemento anual dejaría de percibirse a partir del momento en el que haya una persona polivalente por turno disponible, (Operador/a Área – Operador/a Panel, como Operador/a Panel – jefe/a de Turno).

Complemento cambio turno polivalencia

2024	1.136,09€/anuales	94.67€/mes
2025	1.170,17€/anuales	97.51€/mes
2026	1.205,28€/anuales	100,44€/mes

Artículo 20. Incompatibilidades

Será de aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con TDE, AIE, la obligación de no concurrencia prevista en los artículos 5.d) y 21 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando un/a trabajador/a vaya a desempeñar otras actividades privadas o públicas, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la empresa o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 21. Ceses voluntarios

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso según el convenio de FEIQUE en vigor en cada momento.

El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

Capítulo V. Movilidad funcional

Artículo 22. Movilidad funcional

La movilidad funcional se efectuará dentro de cada grupo profesional. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho/a trabajador/a.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A los/as trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de los/as trabajadores/as podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 23. Trabajos de distinto grupo profesional

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior al que se ostente, pero no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo grupo profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado individualmente.

El/la trabajador/a que realice funciones de grupo profesional superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, la persona trabajadora, transcurrido este tiempo, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, que no computan.

En los casos del personal polivalente se atenderá a lo dispuesto a lo establecido en el art 19c.

Cuando se hubiese realizado una movilidad funcional de carácter superior, encontrándose en desarrollo de carrera, al regresar al puesto del que la persona trabajadora es titular, se le reconocerá el salario y nivel final de desarrollo correspondiente a su puesto.

Cuando se trate de un grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo Inferior con una misma persona trabajadora.

En los casos de trabajadores/as adscritos/as con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados/as al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a los 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Capítulo VI. Formación

Artículo 24. Formación

La formación es uno de los objetivos prioritarios de la gestión de las personas. El objetivo de la formación del personal tendrá como objetivo que las personas trabajadoras alcancen el nivel de conocimientos y de habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones, así como facilitar su adaptación a los cambios organizativos, tecnologías y sociales que pudiesen acontecer.

En relación con la gestión del cambio se planificarán las acciones formativas para asegurar los conocimientos en los casos de nuevos ingresos o reasignación a otros puestos. Así como las acciones formativas necesarias de reentrenamiento en materias de Seguridad y Medio Ambiente

Las acciones formativas se desarrollarán, preferentemente, en jornada laboral. En caso de no poder ser así, se compensará según acuerdo de compensación de horas extra.

Capítulo VII. Licencias, permisos y excedencias

Artículo 25. Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio o registro de pareja de hecho, iniciándose el día del enlace en caso de ser laborable salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador/a, en cuyo caso el plazo empezará a contar desde el primer día laborable.
- b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se inicia el día del accidente o durante la enfermedad.
- c) Dos días hábiles en los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, a más de cien km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso a cuatro días. Se inicia el día de la defunción.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge o pareja de hecho que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite

efectuar un desplazamiento a más de cien km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.

Ver Anexo V referente a Grados de Consanguinidad y Afinidad.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Inicia el día señalado.

1. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46º del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a un consultorio médico (incluidos los familiares de primer grado a su cargo y dependientes) en horas coincidentes con la de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el/la facultativo/a.

h) Todo/a persona trabajador/a que curse estudios en centro oficiales con titulación oficialmente reconocida tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

1. Será imprescindible, para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del/a interesado/a de haber asistido, en la fecha en cuestión, al acto del examen. Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales, eliminatorios o liberatorios.

2. Aunque el permiso retribuido por este motivo pueda ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

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

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, hasta 32 horas anuales; cuando sea necesario por motivos familiares urgentes

e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Artículo 26. Excedencias

26.1. Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con contrato indefinido podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la compañía, contado a partir de la fecha de su incorporación.

La petición de reingreso deberá solicitarse al menos con 30 días de antelación, de no producirse en este plazo se causará baja definitiva en la empresa.

26.2. Excedencia especial

Tendrán derecho a excedencias de carácter especial, los trabajadores con contrato indefinido que por nombramiento para cargo público su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 27. Garantías del puesto de trabajo

En los casos de privación de libertad, corresponde a la persona trabajadora acreditar por cualquier medio la justificación de su inasistencia al trabajo. Su gestión se realizará de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Capítulo VIII. Plan de igualdad

Artículo 28. Plan de igualdad

Será de aplicación el Plan de Igualdad de TDE que esté vigente en cada momento.

En los procesos de desarrollo y promoción profesional se priorizará la formación y la 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.

Los planes de formación anuales incorporarán acciones formativas que fomenten la cultura de la diversidad en la plantilla de la compañía. Entre ellas, acciones que incidan en los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Así como las acciones formativas necesarias de reentrenamiento en materias de Seguridad y Medio Ambiente.

Artículo 29. Contratación de personas con discapacidad

En el caso de no poder realizar la contratación directa de personas con discapacidad por causas objetivas, se recurrirá a las medidas alternativas establecidas a tal efecto en la legislación vigente.

Artículo 30. Trabajadores/as con limitaciones para su puesto de trabajo

En los casos empleados/as que tengan reconocida una limitación para su profesión habitual, la compañía adaptará en la medida de lo posible el puesto de trabajo, y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio de Prevención la Mútua de Accidentes de Trabajo con respecto a la legislación vigente en la materia y oída la representación de los/as trabajadores/as.

En los casos en los que un empleado/a tuviera reconocida una incapacidad permanente total para su profesión habitual, la compañía, siempre que las necesidades organizativas lo permitan ofrecerá al empleado afectado por la incapacidad la posibilidad de ocupar una posición vacante, siempre que esta sea compatible con sus limitaciones y la persona trabajadora reúna los requisitos exigidos para el puesto y supere el proceso de selección.

Capítulo IX. Ropa de trabajo

Artículo 31. Ropa de trabajo

Las prendas de trabajo habituales, camisa, pantalones, cazadora, chaquetón y toallas, entrarán en un sistema de Gestión Integral de suministro, lavado y conservación de las mismas. La dotación se hará según el detalle siguiente:

	camisa	cazadora	pantalón	chaquetón	toallas aseo	toallas ducha	calzado	calcetines	Buff	Casco y gafas
grupo 1	6	2	6	1	3	3	1	3	1	1
grupo 2	5	2	5	1	2	2	1	3	1	1
grupo 3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1
grupo 4	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1

Grupo 1: Operador/a Área, Operador/a Sala de Control, Jefe/a de Turno y Analista Laboratorio.

Grupo 2: Todo el personal de Mantenimiento.

Grupo 3: Coordinador/a ESHQ, Técnico/a de Seguridad, Supervisor/a de Seguridad, Técnico/a de Laboratorio y Calidad, Ingeniero/a de Mejoras y Fiabilidad, Jefe/a de Operaciones, Ingeniero/a de Operaciones, Ingeniero/a de Mejora de Procesos, Ingeniero/a de Automatización, y Supervisor/a. Operaciones y Resp. Aprovisionamientos.

Grupo 4: Administrativos/as, Jefe/a de RRHH, Jefe/a de Administración y Finanzas, Técnico/a de Contabilidad, Contable.

Adicional y periódicamente se entregará según necesidades al personal que habitualmente las utiliza por razones de su puesto de trabajo calzado, calcetines, guantes especiales de protección.

Otras prendas que se facilitarán en almacén serán: botas de agua, impermeable.

Capítulo X. Beneficios sociales y premios

Artículo 32. Plan de pensiones

Se acuerda, para todo el personal de TDE con contrato indefinido, el establecimiento de un sistema de aportaciones contributivas a un Plan de Pensiones Individual o la posibilidad de integrarse en un Plan de Pensiones de Empleo, siendo esta una decisión personal.

El sistema de Aportaciones Contributivas al Plan de Pensiones Individual como al Plan de Pensiones de Empleo, está condicionado, a que todo el Personal afectado por este Convenio colectivo realice aportaciones al referido Plan de Pensiones.

Persona trabajadora:

Todas las personas trabajadoras aportarán la cantidad resultante de aplicar la siguiente fórmula dividida entre catorce:

0.40% del Salario Pensionable hasta el 120% de la Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social, más el 3% del Salario Pensionable en exceso del 120% de dicha base.

La empresa:

Condicionada la aportación de la persona trabajadora, la empresa aportará al Plan la cuantía mensual resultante de aplicar la siguiente fórmula dividida entre catorce:

200% la aportación de la persona trabajadora, más la aportación "Ad Personam" del complemento salarial del 2007, para aquellas personas cuya antigüedad fuese anterior a 2007.

Definiciones:

Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social (BMCSS): Base máxima de Cotización correspondiente al grupo de cotización al Régimen de la Seguridad Social en importe anual.

Salario Pensionable: Salario bruto anual (conceptos salariales fijos) con exclusión expresa de todo tipo de bonos, incentivos, primas, comisiones o cualquier otro concepto salarial de carácter variable, así como cualquier retribución en especie, horas extraordinarias y cualquier otro concepto extrasalarial.

El límite máximo del Salario Pensionable será de 2.5 veces la Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social, quedando a la discrecionalidad de la empresa sus modificaciones futuras.

Artículo 33. Anticipos

a) Anticipos mensuales: El personal, previa autorización, tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado de pago, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

b) Anticipos anuales: El personal, previa autorización, puede solicitar un único anticipo con carácter anual, a devolver en 14 pagas por uno de los siguientes importes: 1.000€, 2.000€, 3.000€, 4.500€

Las personas trabajadoras con contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar el anticipo anual.

No se podrá solicitar un anticipo anual sin haber saldado el anticipo anterior.

En caso de extinción del contrato por cualquier causa y de tener pendientes cuotas de devolución, la persona trabajadora se verá obligado a devolver la cantidad que restase pendiente.

En los casos de víctimas de violencia de género o de especial necesidad se dará prioridad a su gestión.

Se mantiene el derecho de los beneficios extrasalariales durante períodos de suspensión por incapacidades temporales, riesgo durante el embarazo o lactancia, permiso por nacimiento del menor y todos los permisos retribuidos recogidos en el Art. 37.3 ET.

Artículo 34. Ayuda por hijo/a con capacidad diferente a cargo de la persona trabajadora. Serán beneficiarios de esta ayuda las personas trabajadoras con hijos que convivan y estén a cargo de estas y que tengan reconocida por el INSS/Consejería de Bienestar Social un grado de incapacidad no inferior al 33%.

Previa justificación oficial, tendrán derecho a una percepción por cada beneficiario en dicha situación por la cantidad de:

2024	2025	2026
1.158,75€/anuales	1.193,51€/anuales	1.229,31€/anuales

Dicha percepción se percibirá en 12 mensualidades.
Su cuantía se revisará con los incrementos pactados en el presente Convenio.

Artículo 35. Servicio de comedor

Las personas trabajadoras tendrán derecho al uso del servicio de comedor, independientemente del tipo de jornada que realice.

Se causará este derecho por cada jornada de lunes a viernes.

Se mantiene la actual aportación de la persona trabajadora por servicio de comedor (0.30€ por menú). Si se incrementase por causa justificada el precio del menú se mantendrá la actual proporción económica de la persona trabajadora.

A partir del 1 de enero de 2026, la aportación de la persona trabajadora se incrementa a 0.50€ por menú.

Artículo 36. Ayuda de estudios

Serán beneficiarios de esta ayuda todas las personas trabajadoras con hijos y con contrato indefinido.

Tipos	2024	2025	2026
Ayuda Clase P: (Guardería y Educación Infantil)	60,56€/año	101,43€/año	104,47€/año
Ayuda Clase A: (Educación Primaria)	151,40€/año	155,94€/año	160,62€/año
Ayuda Clase B: (ESO y CFGM)	205,91€/año	212,08€/año	218,45€/año
Ayuda Clase C: (BAT y CFGS)	260,41€/año	268,22€/año	276,27€/año

Ayuda Clase D:	333,09€/año	343,09€/año	353,38€/año
(Estudios Universitarios+máster)			

Esta cantidad se pagará en una sola vez entre los meses de septiembre y noviembre, previa presentación de justificantes, subsistiendo las mismas condiciones para su concesión.

Esta ayuda de estudios a hijos/as de trabajadores/as se concederá una sola vez por grado y por máster.

Las personas trabajadoras con contrato indefinido que deseen completar su formación podrán solicitar una ayuda “beca trabajador/a” previa presentación de solicitud y justificante.

La ayuda “beca trabajador/a” incluye los siguientes estudios:

1. Estudios universitarios superiores: grado, doble grado o máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.
2. Formación Profesional Superior, en centros que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada.
3. Cualquier idioma, en la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros.

El abono de dichas ayudas se efectuarán previa presentación de certificado de aprovechamiento y/o asistencia emitida por la escuela formadora.

Los estudios deberán estar relacionados con el puesto que se desarrolla o tipo de actividad de la empresa.

Importe de las becas:

Estarán sujetos a ayuda de beca todos aquellos estudios relacionados con el desempeño del puesto de trabajo que se ocupa o bien ayuden al desarrollo profesional de la persona trabajadora.

Se abonará 16€ por crédito aprobado en los casos de grado o doble grado y 20€ por crédito aprobado en máster.

En los casos de CFGS se abonará 28€ por asignatura aprobada.

En la formación en idiomas, el importe a abonar será el coste de la matrícula y mensualidades en el año de obtención del nivel con el límite de 200€ anuales por persona trabajadora y año/curso escolar, condicionado a su aprovechamiento.

Estas cantidades no serán revisables durante todo el período de vigencia del presente convenio colectivo.

No se abonarán cantidades adicionales a las indicadas anteriormente por ningún otro concepto relacionado con la formación (tasas, libros, material escolar, transporte, etc).

La ayuda se abonará anualmente en un pago único al que le serán de aplicación las retenciones y cotizaciones aplicables según la legislación vigente. Su abono estará supeditado a la acreditación documental del aprovechamiento de la formación.

Artículo 37. Seguro de vida:

TDE establece para el personal activo en Plantilla un Seguro de Vida, de acuerdo con las condiciones establecidas en la póliza del Asegurador que la empresa estime. Los riesgos asegurados son:

- Fallecimiento (CAP): Mediante estas condiciones y las Generales de los seguros para caso de muerte, se pagará al Beneficiario/a el capital convenido (equivalente al 100% del Salario Anual correspondiente, salario base y complemento turnos), en caso de que el Asegurado/a fallezca durante la vigencia del Seguro por cualquier causa y en cualquier lugar, salvo que la muerte ocurriera:

1º. Por suicidio, en el primer año desde la inclusión del Asegurado/a en la Póliza, o por causa de guerra activa o pasiva.

2º. Por la actuación intencionada del único/a beneficiario/a, en cuyo caso el capital asegurado se integrará en el patrimonio del Tomador. Si existieran varios/as Beneficiarios/as, los/as no intervinientes en el fallecimiento del/a Asegurado/a conservarán sus derechos.

- Invalidez Permanente Absoluta: Queda garantizado el pago del capital asegurado en el supuesto de que el/la asegurado/a resulte afectado/a por una Invalidez Permanente Absoluta. La calificación, concepto y comprobación de la Invalidez asegurada se rigen conforme a la normativa laboral.

- Fallecimiento por Accidente Laboral: Queda garantizado el pago de un capital adicional igual al del seguro principal en el supuesto de que el Asegurado/a fallezca a causa de un accidente.

A efectos de esta Póliza se entiende por accidente toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior, súbito y violento, ajeno a la voluntad del Asegurado/a y que cause su Fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió tal lesión.

- Fallecimiento accidente circulación: Queda garantizado el pago de un capital adicional e igual al del seguro de Fallecimiento por Accidente.

Se considera que un accidente es de circulación en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del Asegurado/a como peatón causado por vehículo
- Fallecimiento del Asegurado/a como conductor/a o pasajero/a de vehículo terrestre
- Fallecimiento del Asegurado/a como usuario/a de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos.

El personal con contrato de jubilación parcial mantendrá el capital asegurado al momento de acceder a dicha situación y hasta llegar a la edad legal de jubilación.

Artículo 38. Premios de fidelidad:

Este premio extraordinario pretende premiar la fidelidad del/a trabajador/a a la empresa. Tienen derecho a él todos los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla.

Se establecen dos tipos de premios:

1. Premio de fidelidad a los 25 años: Por prestar servicio a la empresa durante este periodo de tiempo, la compensación económica consistirá en 1/12 de la retribución fija anual que cada trabajador/a tenga en ese momento.

2. Premio de fidelidad a los 30 años: Por prestar servicio a la empresa durante este periodo de tiempo, la compensación económica consistirá en 2/12 de la retribución fija anual que cada trabajador/a tenga en ese momento.

Artículo 39. Asociación empresa:

Para que la Asociación de empresa lleve a cabo actividades que les son propias, de carácter cultural y deportivas entre otras, la empresa designará una cantidad anual presupuestaria al respecto.

Capítulo XI. Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 40. Jornada de trabajo

La jornada laboral anual de trabajo del presente Convenio colectivo se establece en 1728 horas efectivas de trabajo para el año 2024.

La jornada laboral anual de trabajo para los años 2025 y 2026 es de 1718h.

Anualmente, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, se aprobará el calendario anual.

Las fiestas serán las estipuladas por el Departament de Treball.

Artículo 41. Horario de trabajo

El horario para el personal en jornada ordinaria será de 7:15h a 15:00h

El horario para el personal de mantenimiento será de 7.00h a 14.45h

El personal en jornada ordinaria dispondrá de flexibilidad horaria de 30 minutos en el horario de inicio de jornada.

Para el personal de jornada ordinaria se establece el Jueves Santo (como fiesta recuperable) y el 24 de diciembre como descanso por ajuste de jornada anual, para los años 2025 y 2026.

El horario para el personal de jornada ordinaria el 31 de diciembre será de 7.15h a 13.00h.

El horario del personal a turnos será el siguiente:

- 1r turno (turno de mañana): de 06h a 14h
- 2º turno (turno de tarde): de 14h a 22h
- 3r turno (turno de noche): de 22h a 06h

El proceso continuo de fabricación de TDE, exige la presencia permanente del personal a turnos en su puesto de trabajo, por lo que ninguna persona trabajadora podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por la persona trabajadora entrante, procurándose por la empresa su sustitución en el plazo más breve posible.

Para el personal que realice su jornada en régimen de turnos, se fijarán en el cuadrante los descansos anuales correspondientes.

El personal a turnos dispondrá de una bolsa de 8 días anuales compensatorios del tiempo destinado al relevo.

El personal a turnos dispondrá de 8 horas de libre disposición para los años 2025 y 2026.

Para las nuevas incorporaciones será proporcional al tiempo que estén incorporados a un cuadrante de turnos rotativos.

La pausa de la comida será considerada como tiempo efectivo de trabajo. También se considerará tiempo efectivo de trabajo, el dedicado a los desplazamientos para acudir a acciones formativas.

Artículo 42. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 24 días laborables, debiéndose disfrutar en el año.

Se establece la posibilidad de disfrutar hasta 31 de marzo las vacaciones correspondientes al año inmediatamente anterior.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones un/a trabajador/a se viese afectado por baja de IT, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la fecha de la baja y el alta, debiendo presentarse los oportunos justificantes.

Para el personal a turnos de operaciones, parte de las vacaciones quedan integradas en su calendario laboral, en la semana de TV. El resto de las vacaciones deberán disfrutarse en semana de X (10 días al año). Ambas partes de mutuo acuerdo establecerán a principio de cada año las semanas de TV en que disfrutará las vacaciones.

Artículo 43. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias. Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada en la empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo a la Ley, excepto aquellas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y en los casos de fuerza mayor.

Cabe distinguir entre:

- Hora estructural: son aquellas cuya necesidad se debe a pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, las necesarias para la puesta en marcha o parada de la instalación y las de mantenimiento si su no realización lleva consigo la pérdida o deterioro de la producción.

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: Son aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial.

- Hora extraordinaria normal, habitual u ordinaria: Es aquella que no cabe incluir en ninguna de las dos clases anteriores, bien por no estar definida y pactada como hora estructural, bien por no estar motivada por algún supuesto de fuerza mayor.

A discreción de las personas trabajadoras, las horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor se podrán compensar con descansos, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, o bien podrán ser compensadas económicamente.

Las horas extraordinarias se compensarán con descansos de acuerdo al siguiente detalle, previa autorización del supervisor/a.

- Hora diurna día laborable =1h

- Hora noche (22.00h a 06.00h) día laborable = 1.5h

- Hora festivo y fin de semana (noche/día) =2h

Tipo de prolongación de jornada	nº. horas extra	Hasta 80h		+80h	
		Descanso	Pago	Descanso	Plus disponibilidad
Hora ordinaria	1h	1h	1h a pº h/extra	1h	0
Hora nocturna	1h	1,5h	1h a pº h/extra	1h	0,5 a pº h/extra
Hora en festivo/fin de semana	1h	2h	1h a pº h/extra	1h	1h a pº h/extra

La compensación sea por pago o como descansos deberán realizarse en los cuatro meses siguientes.

Entre cada jornada debe haber un descanso de 12 horas, retrasando el inicio de la jornada siguiente en lo necesario para dar cumplimiento a este principio.

Capítulo XII. Política salarial

Artículo 44. Retribuciones

En el presente Convenio colectivo se define el concepto de Masa Salarial Bruta (MSB) para referir los aumentos Salariales que se pacten.

Se considera MSB la formada por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento Salarial, Turnicidad, Nocturnidad, Compensación Festivos, Compensación Domingos, Plus de Cobertura, Horas Extras, Plus de Doblaje, Retén, Llamada, 24/25/31 Diciembre, Pagas Extraordinarias, Complemento Puesto, Compensación Semana TV, Seguro de Vida, Aportación a la Asociación de Empresa, Ayudas de Estudios/Becas, Complemento Transporte, Complementos polivalencia.

44.1. Salario base:

Es el que la empresa garantiza a sus empleados según su clasificación profesional (Artículo 12). Las cuantías anuales en euros serán las que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio.

44.2. Complementos del salario:

A) Complementos personales:

Complemento Salarial (de Pensiones): Se percibirá repartido en 14 veces al año. Su cantidad será el resultado de aplicación la formula recogida en Anexo XVI del Anexo de especificaciones del plan de pensiones PP Santander empresa renta variable mixta 2.

b) complementos del puesto de trabajo:

- Plus de turno: Su cuantía será de:

2024	2025	2026
16,72€/día	17,22€/día	17,73€/día

Se percibe por jornada ordinaria efectivamente trabajada en los turnos de 6 a 14 y de 14 a 22 h.

El personal en turnos de X también cobrará este complemento en las jornadas efectivamente trabajadas.

- Plus de nocturnidad: Su cuantía es de:

2024	2025	2026
36,15€/día	37,23€/día	38,35€/día

Se percibe por jornada ordinaria completa efectivamente trabajada entre 22 y las 6 horas.

La percepción de este plus excluye la de plus de turno.

El personal de trabajos en turnos de X también cobrará este complemento en las jornadas efectivamente trabajadas.

- Complemento Puesto: Es un complemento de carácter funcional, no consolidable, que se percibe por el desarrollo completo de los puestos de, Jefe de Turno, Sala de Control y Área una vez finalizada la formación completa del puesto.

Esta compensación se percibirá repartida en doce veces al año, coincidiendo con los meses naturales del mismo.

Su cuantía es de:

Puestos	2024	2025	2026
Jefe de turno	382,58€/mes	394,06€/mes	405,88€/mes
Sala de control	202,43€/mes	208,50€/mes	214,76€/mes
Área	142,38€/mes	146,65€/mes	151,05€/mes

- Compensación festivos: Esta compensación se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria, estando dentro de un cuadrante de turno rotativo continuo.

Esta compensación se percibirá repartida en doce veces al año, coincidiendo con los meses naturales del mismo. La aplicación de la compensación de festivos se refleja en el Anexo III de este convenio. Su cuantía Mensual es de:

Niveles	2024	2025	2026
13	283,61€/mes	292,12€/mes	300,88€/mes
12	278,02€/mes	286,36€/mes	294,96€/mes
11	271,91€/mes	280,07€/mes	288,47€/mes
10	265,39€/mes	273,35€/mes	281,55€/mes
9	258,38€/mes	266,13€/mes	274,11€/mes
8	255,08€/mes	262,73€/mes	270,61€/mes

7	250,74€/mes	258,26€/mes	266,01€/mes
6	231,35€/mes	238,29€/mes	245,44€/mes
5	228,01€/mes	234,85€/mes	241,90€/mes

- Compensación descanso dominical: Se establece una compensación de:

2024	2025	2026
28,92€/día	29,79€/día	30,68€/día

Esta compensación la percibirán las personas que trabajen en turno de domingo, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con los cuadrantes y horarios establecidos para el puesto.

- Esta compensación económica se abonará en la parte que le corresponda a éste personal que doble en domingo, para lo cual este plus se dividirá entre las 8 horas y se pagará por las horas trabajadas en dicho domingo.

- Plus de Cobertura: Su objetivo es el de garantizar la cobertura del puesto de trabajo las 24 horas del día, el cual se define en el Anexo IV.

Se abona por jornada efectivamente trabajada al personal en régimen de tres turnos en los puestos de Jefe/a de Turno, Sala de Control, Área y Laboratorio Control.

Su cuantía está calculada sobre la base de la siguiente formula:

$$\text{Valor por día Trabajado} = \frac{\text{Valor Cobertura Anual}}{\text{Días Trabajo Año}}$$

Siendo su valor diario:

Puestos	2024	2025	2026
Jefe de Turno	29.94€/día	30.98€/día	31,94€/día
Sala Control	26,24€/día	27,18€/día	28,00€/día
Área	24,65€/día	25,39€/día	26,15€/día
Laboratorio	24,65€/día	25,39€/día	26,15€/día

- Horas Extras: Se aplicarán los valores establecidos en la tabla siguiente:

Nivel	2024	2025	2026
17	62,56€	64,44€	66,37€
16	59,85€	61,65€	63,50€
15	57,14€	58,86€	60,62€
14	54,44€	56,07€	57,75€
13	51,73€	53,28€	54,88€

12	49,48€	50,97€	52,49€
11	47,76€	49,19€	50,67€
10	44,33€	45,66€	47,03€
9	40,67€	41,89€	43,15€
8	39,56€	40,75€	41,97€
7	38,63€	39,78€	40,98€
6	32,83€	33,81€	34,83€
5	31,50€	32,44€	33,42€

- Doblaje: Cuando en el trabajo en régimen de turno se haga necesario doblar la jornada, se realizará de acuerdo con la normativa del Anexo IV y se abonará una compensación de:

Años	Más de 4 horas y hasta 8 horas	Superior a 1 hora y inferior a 4 horas
2024	48,14 €/día	24,07 €/día
2025	49,58 €/día	24,79 €/día
2026	51,07 €/día	25,53 €/día

- Guardia: Con el fin de garantizar la presencia del personal de mantenimiento, mejoras, seguridad, y operaciones fuera de la jornada ordinaria, se establece un sistema de retén para este personal, que se regirá por las normas fijadas en el Anexo II.

Para compensar esta disponibilidad se fijan:

Años	Guardia Semanal
2024	318,50€/semana
2025	328,06€/semana
2026	337,90€/semana

- Llamada: Cuando el personal sea requerido para prestar sus servicios fuera de su jornada cuando no este de TV o de X estando ausente del recinto de la fábrica, percibirá:

2024	2025	2026
30,35€	31,26€	32,20€

Esta compensación por llamada se hará extensiva a todas las personas trabajadoras que sean requeridos para acudir a la fábrica fuera de jornada ordinaria, aunque no pertenezcan al servicio de retén.

En caso de producirse llamada no se cobrará el doblaje.

- Semana TV: Complemento que percibirán las personas que estén encuadradas en un régimen de turnos, con un calendario laboral en el que se establezcan jornadas de TV. Su abono será de carácter anual.

2024	2025	2026
178,50€/año	183,85€/año	189,37€/año

A partir del 2026, este complemento se percibirá en 12 mensualidades.

- 24, 25 y 31 diciembre: El Personal de turnos que realice el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y el turno de tarde del día 25 de diciembre, una gratificación especial por cada una de estas fechas trabajadas.

2024	2025	2026
121,11€/día	124,75€/día	128,49€/día

- Compensación Antigüedad: Se abona al personal sujeto a Convenio colectivo, a partir del año de su ingreso.

2024	2025	2026
799,42€/año	882,15€/año	908,61€/año

El abono del complemento se realizará mensualmente.

- Complemento Transporte: Se abona a los/as trabajadores/as con contrato fijo en TDE por los desplazamientos desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa.

En el caso de los/as empleados/as jubilados/as parciales con contrato relevo percibirán el % que resulte de jornada a aplicar por ley de la cuantía resultante del complemento calculado para la plantilla activa.

El abono del complemento se realizará mensualmente.

	2024	2025	2026
Personal Activo	44,82€/mes	46,18€/mes	47,57€/mes

B) complementos de vencimiento periódico superior al mes:
Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias:

- Paga extra de marzo: Se devenga desde el 1 de abril al 31 de marzo.
Se abonará a razón de una mensualidad, integrada por el Salario base más la Compensación antigüedad.

- Paga extra de julio: Se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio.
Se abonará a razón de una mensualidad, integrada por el Salario base la Compensación Antigüedad y más el Complemento Salarial.

- Paga extra de diciembre: Se devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
Se abonará a razón de una mensualidad, integrada por el Salario base, la Compensación antigüedad y más el Complemento salarial.

- Kilometraje: Corresponde esta percepción al personal requerido fuera de su jornada ordinaria (cuando se incurra en un desplazamiento motivado por causas de trabajo).
Cada desplazamiento de/a fábrica que se origine como consecuencia del trabajo realizado en estas condiciones, se compensará con los siguientes valores

2024	2025	2026
7,21€	7,42€	7,64€

Artículo 45. Incrementos salariales

Año 2024

Se procederá a incrementar la MSB del 01/01/2024 según los incrementos salariales recogidos en el Convenio de la Industria Química en vigor.

Año 2025

Se procederá a incrementar la MSB del 2024 según los incrementos salariales recogidos en el Convenio de la Industria Química en vigor.

Año 2026

Se procederá a incrementar la MSB del 2025 según los incrementos salariales recogidos en el Convenio de la Industria Química en vigor.

Artículo 46. Complemento en caso de baja por enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y permiso por nacimiento y cuidado del menor. En los casos de enfermedad común o profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor, o bajas derivadas de violencia de género la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario base y todos los complementos asociados de naturaleza variable al turno excepto, los pluses de domingo, festivos y plus de nocturnidad. que en cada caso corresponda.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo a realizar, cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o del feto, ordenadas por un facultativo.

En los supuestos de un sistema regular de turnos en cualquiera de las modalidades, la garantía salarial incluye la retribución que regularmente se perciba por dicho sistema de trabajo.

Capítulo XIII. Representación sindical

Artículo 47. Representación de los/as trabajadores/as en la empresa

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los/as trabajadores/as en la empresa. Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones sobre libertades sindicales y de libre empresa.

47.1. Competencias del Comité de Empresa que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico.

a) Recibir información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de Trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del centro y sobre su programa de producción y evolución de empleo.

b) Conocer anualmente cuantos documentos se den a conocer a los socios y, en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

- c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por esta, sobre reestructuración de plantilla, cierres totales y parciales, definidos o temporales, reducciones de la jornada, planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
- d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) Recibir información y ser oído sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- g) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.
- h) Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente, así como al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- j) Participar, como se determine en el seno de la Comisión paritaria, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familias.

47.2. Se reconoce al Comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de todos sus componentes.

47.3. Las personas que conformen el comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se le faciliten por la Dirección de la empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

47.4. Derechos y garantías de los/as representantes de los/as trabajadores/as:

47.4.1. Ser protegidos/as contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

47.4.2. Expresar, colegialmente si se trata del Comité con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter social o laboral, comunicándolo previamente a la Dirección.

47.4.3. En este Centro de Trabajo, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como el uso de varios tableros de anuncios, visibles de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los/as trabajadores/as, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección del Centro de Trabajo.

47.4.4. Previa comunicación a la Dirección podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la empresa con cargo a la reserva de horas previstas en el párrafo 45.4.9 del presente artículo y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados/as e informarles de asuntos de interés común.

47.4.5. Ser protegidos/as contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

47.4.6. Derecho de apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que será oído, aparte del/a interesado/a, el Comité de empresa.

47.4.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá al/la representante del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

47.4.8. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos/as hasta un año después de la expiración de su mandato.

47.4.9. Dispondrá para el ejercicio de su función representativa, del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectiva en la totalidad de devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas de tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva del presente Convenio.

47.4.10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que conforman el Comité, a fin de prever la asistencia de la representación de los/las trabajadores/as a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

47.5. Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención serán elegidos/as entre la plantilla de la empresa, por los/las representantes de los/as trabajadores/as conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Artículo 48. Seguridad, salud laboral y medio ambiente

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá conforme al Art.38 de la LPRL.

En materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente la empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicable a la Industria Química.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad. Aplicando una política de mejora continua, tanto en Seguridad como en Medio Ambiente acorde con los compromisos adquiridos en las adhesiones al "Compromiso de Progreso" y al "Pacto de Progreso".

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se viene efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y Administración.

Las implantaciones o modificaciones de procesos o procedimientos con impacto sustancial con el Medio Ambiente se comunicarán al Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.

Se adquiere el compromiso de los/as firmantes para promover acciones que mejoren continuamente la Seguridad y Salud Laboral de las personas que trabajan en TDE así como reducir los impactos significativos con el Medio Ambiente en todas las actuaciones que se realicen en TDE. Igualmente, las partes firmantes se comprometen a compartir (realizar) con el Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente estas inquietudes para que se establezcan programas de desarrollo en los aspectos expresados arriba.

En concreto, para el cumplimiento de dichas disposiciones y potenciación en general de la Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente en el trabajo se observarán los siguientes criterios:

48.1. Prevención o limitación de riesgos:

Los riesgos para la salud o integridad física del/a trabajador/a se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y si ello fuera posible, mediante adopción de las adecuadas medidas de protección personal. Hasta tanto no se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los límites de exposición utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo. En ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

Se prestará especial atención a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiese detectado presuntos riesgos para la salud o la integridad física del/a trabajador/a. A estos efectos cuando sea aclarado por la Autoridad competente posible ante el carácter penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se dotará al trabajador/a que lo realice de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo. Cualquier tipo de daño a la salud o integridad física del/a trabajador/a, derivado del trabajo obligará, en forma perentoria, a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para procurar evitar la repetición del mismo, habida cuenta la naturaleza del riesgo.

48.2. Control, seguimiento y vigilancia del riesgo:

Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto a aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del/a trabajador/a, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención/protección estén establecidas en cada caso.

Igualmente se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los/as trabajadores/as que por las circunstancias del trabajo que realizan, tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

El Servicio Médico de Empresa informará al Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los/as trabajadores/as referidos en los dos párrafos anteriores. Sobre esta información, se tendrá que guardar el debido secreto profesional.

48.3. Formación/información:

Todos/as los/as trabajadores/as serán informados/as acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo. Asimismo, se facilitarán instrucciones en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

Los/as trabajadores/as individualmente tendrán derecho a ser informados/as sobre su estado de salud, incluyendo resultados de reconocimiento, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

El Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, será informado de los programas que, en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente se establezcan en el Centro, así como el presupuesto destinado a ellos.

Igualmente, se informará al Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de las decisiones que adopte la Dirección respecto a la tecnología y organización del trabajo, que tenga repercusión sobre la salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 49. Procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir de la no aplicación de las condiciones de trabajo. Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el art. 82.3 ET, anteriormente citado.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas con la RLT.

El período de consultas no excederá los 15 días. Al inicio del mencionado periodo la empresa, deberá proporcionar la información necesaria para desarrollar la negociación y que fundamenten el motivo de la negociación, tales como:

- Detalle de las medidas propuestas
- Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- Los objetivos que se pretenden alcanzar a corto y/o medio plazo.
- Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y las consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.
- Información de la situación económica y financiera de la empresa, si procede.

La RLT está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, observando, por consiguiente, el debido sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo este deberá:

- Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicable en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio de la empresa.
- Establecer los sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de los dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

La empresa y la RLT podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la comisión mixta la documentación presentada durante el periodo de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención de la comisión mixta para que se inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la comisión mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un informe razonado que refleje su criterio. Este informe no será vinculante y se remitirá a las partes en modo de propuesta de acuerdo.

En el caso de que la comisión mixta no alcanzase un acuerdo, se remitirá igualmente un informe a las partes, donde se harán constar las manifestaciones de parte.

De no aceptarse la propuesta de acuerdo elaborada por la comisión mixta, se podrá someter a los sistemas públicos de arbitraje.

Anexo I Salarios

En el importe anual fijado, se incluyen la totalidad de las remuneraciones ordinarias y pagas extraordinarias, tanto legales como voluntarias, con la sola excepción de la antigüedad.

Salario base

Nivel	2024	2025	2026
18	55.495,33€	57.160,19€	58.875,00€
17	53.684,86€	55.295,41€	56.954,27€
16	51.297,25€	52.836,16€	54.421,25€
15	49.486,78€	50.971,38€	52.500,52€
14	47.676,31€	49.106,60€	50.579,79€
13	46.420,91€	47.813,53€	49.247,94€
12	44.713,42€	46.054,82€	47.436,46€
11	42.944,65€	44.232,98€	45.559,97€
10	40.578,39€	41.795,74€	43.049,61€
9	38.005,09€	39.145,25€	40.319,60€
8	35.738,90€	36.811,07€	37.915,40€
7	34.075,72€	35.097,99€	36.150,93€
6	32.901,06€	33.888,09€	34.904,73€
5	31.575,09€	32.522,34€	33.498,01€
4	24.648,18€	25.387,62€	26.149,25€

Anexo II

Normas para la guardia

1. Definición:

Se denomina guardia al equipo compuesto por personal de los departamentos Mecánico, Eléctrico e Instrumentación, Operaciones, Mejoras y Seguridad que está dispuesto, permanentemente, a resolver cualquier situación anómala que se presente en fábrica y acudir a esta cuando la situación lo requiera para resolver cualquier avería y realizar el trabajo que sea necesario ejecutar para asegurar el adecuado funcionamiento de las instalaciones.

La pertenencia a los equipos de guardia implica reunir las capacidades técnicas necesarias para el desempeño de este servicio. La inclusión en los equipos de guardia será voluntaria a propuesta de la Dirección de TDE y, una vez aceptada, será obligatoria su ejecución.

2. La duración de la guardia será de una semana natural y completa y los distintos equipos integrantes de la guardia se rotarán sucesivamente, comenzando el miércoles a las 7 horas.

3. Existe un servicio de aviso al personal que garantiza la comunicación con la fábrica a la mayor brevedad posible (móvil de guardia), cuyo funcionamiento deberán comprobar de acuerdo con las normas particulares establecidas al efecto.

4. A partir del momento en que se curse una llamada la persona de guardia deberá dar respuesta rápida, y deberá personarse en fábrica en 45 minutos aproximadamente, en caso de que la situación lo requiera.

5. Si una persona adscrita a la guardia no pudiera ser localizada por cualquier causa a ella imputable, perderá los derechos a la prima de guardia, según corresponda, de una semana.

6. En caso de que se prevea que el número de horas que se deba trabajar en una jornada en la que se esté de guardia sea de más 12 h, deberá escalar al supervisor/a para gestionar los trabajos y los recursos necesarios en cada caso concreto.

En función de la hora de salida de fábrica del personal de guardia se establece el cuadro siguiente:

Horas Salida Fabrica	Horas Permanencia	Hora Incorporación
Hasta 19 horas	Cualesquiera	Descanso de 12h entre jornadas
Entre las 20h y las 24 horas	Cualesquiera	Descanso de 12h entre jornadas
24h	Cualesquiera	Descanso de 12h entre jornadas
A partir de las 24h	Cualesquiera	Descanso completo

Si el descanso mínimo de 12 horas abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, estas horas serán consideradas como trabajadas.

Anexo III

Aplicación de la compensación de festivos

1. La compensación de festivos se realizará manteniendo el actual cuadro de turnos y las horas de trabajo efectivo anual se calculan en forma global y no particularizado por persona.

2. Se tendrá derecho a un día de descanso por día festivo trabajado. Se establecerán los días compensatorios en semana de TV/X anualmente al negociar el calendario laboral.

3. Si el/la trabajador/a se encontrara en situación de IT, accidente o permiso, etc. en el día de festivo, no tendrá derecho al día de compensación.

4. El festivo que coincida con las vacaciones de un trabajador/a no dará derecho a día de compensación.

Anexo IV

a) Organización de la cobertura del puesto de trabajo del personal a turnos.

1. El puesto de trabajo debe estar cubierto las 24 horas del día y con el objetivo común, asumido por ambas partes negociadoras, de reducir al máximo las horas extraordinarias.

Por tanto, en el presente Convenio, se acuerda la siguiente normativa:

1.1. Integrar vacaciones en el Calendario Laboral Anual

1.2. Medios para Garantizar la localización.

1.3. Cuadros de turnos:

Cuadro N.º 1: 6 personas por puesto

Con las tres unidades en marcha: 6 equipos compuestos por 3 operadores/as, 1 panelista. Total: 18 operadores/as, 6 panelistas.

Con una unidad parada de las tres: 6 equipos compuestos por 2 operadores/as, 1 panelista. Total: 12 operadores/as, 6 panelistas.

El personal de turnos en X su jornada será de lunes a viernes laborables en jornada de mañana o de tarde a criterio de la Supervisión. Durante las paradas se distribuirá a criterio de la Supervisión.

En situaciones especiales que se requieran recursos extraordinarios puntuales como preparación y/o puesta en marcha de las unidades, pruebas y requerimientos especiales de fabricación nuevos proyectos, etc. Estos apoyos podrán ser mañana, tarde y noche, fines de semana y festivos inclusive (Ver apartado cobertura).

La regulación anual de jornada se realizará en las semanas de X del año en curso o siguientes.

1.4. Sistema de cobertura del puesto de trabajo en caso de ausencia:

a) De lunes a viernes laborables el Personal de turno de Operaciones que no pudiese acudir al trabajo será cubierto por la persona de X. En el supuesto concreto que la persona al que hubiese que cubrir fuese el del turno de noche, la cobertura se realizará con personal X de quien lo cubrirá.

En el caso de una ausencia IT de más de 1 ciclo de duración, el operador/a de Área que se encuentre de X se incorporaría al turno de la persona ausente de baja, cubriendo de lunes a viernes.

En el caso de no poder ser cubierto el puesto por la persona de X, se doblará y en caso de haber más de una incidencia en una posición y de no haber personal en turno de X, cubriría el personal de TV que no estuviese de vacaciones.

Si la incorporación se produce antes de 2 horas después de la iniciación del turno a sustituir, se contabilizará el turno completo. Caso contrario, se contabilizarán las horas de presencia.

b) Sábado y domingo se cubrirá la ausencia a 12 horas por turno.

c) Las incidencias de cobertura del personal a turnos se cubrirán según el siguiente orden:

1. El personal de X y o TV según lo descrito en los apartados a y b del presente anexo.
2. La persona que esté de descanso.
3. La persona localizable que conozca el puesto.
4. La persona que conozca el puesto y que esté de vacaciones

Las personas trabajadoras durante la semana de "TV y X" cubrirán:

- los descansos por acumulación de horas extra que tuviese pendiente de disfrutar y que habrá programado.

- los descansos por acumulación de horas extra de otros empleados/as que se hubiesen generado con anterioridad y que se hubiesen programado.

En casos de ausencias de larga duración se contratará a una persona con la máxima celeridad posible para cubrir la ausencia. En caso de no poder cumplir este compromiso se tratará con el Comité de Empresa para negociar una alternativa.

La persona que se encuentre en dicha situación deberá comunicarlo a la empresa tan pronto como sea conocedor/a de la causa que genera dicho permiso.

Consideraciones generales:

Las formaciones se planificarán de manera prioritaria en semana de X. Concentrándose en la medida de lo posible de enero a mayo en

El procedimiento teórico para el cálculo de devengos se efectuará partiendo del turno a sustituir en dos fracciones de 4 horas. Ahora bien, se dejará flexibilidad entre las personas que vayan a sustituir, salvo que ocasionen mayor costo que lo anteriormente indicado, la fijación del horario a sustituir siempre que sea a 12 horas.

Supuestos especiales:

a) Preparación parada larga.

En caso de necesidad, el personal de X que estén de descanso vendrá de apoyo el domingo por la noche uno de ellos (aquel que esté en la línea más afectada por la parada. Si hubiese vacaciones pasaría la siguiente por orden --- U-11/12/13 ---).

Se realizarán los avisos a las personas afectadas, en cuanto se conozcan las fechas de parada.

Aquellos que cubran el domingo por la noche, descansarán lunes y martes siendo cubiertos por aquellos que estén de X. En caso de necesidad de personal, se descansaría sólo el lunes y se acumularía un día para descansar en otro período de X. Se intentará no coger vacaciones en semanas de parada.

b) Arranque de unidad de noche por parada inesperada (de lunes a viernes).

En casos excepcionales, si el Supervisor/a de Operaciones considera que la preparación de planta lo requiere, se llamará al personal de esté de X de tarde para que venga de noche y se descansará al día siguiente.

Compensación económica:

En estos casos se cobrarán los pluses de indemnizaciones correspondientes, bien entendido que:

- En caso de percibir llamada, no se abonará doblaje por prolongación de jornada, salvo en los casos en que después de la llamada deba continuarse la prestación de servicios en la jornada en que no le correspondiera por aplicación del cuadro de turnos.
- En caso de llamada o prolongación de jornada se cobrará el kilometraje

2. Control individual de jornada:

Se llevará un control individual de las compensaciones de jornada de acuerdo con las siguientes condiciones:

2.1. Definición de "D" trabajado y "TV" descansado.

2.1.1. "D" trabajados serán:

a) Excesos de jornada

2.1.2. "TV" descansados serán:

Los descansos disfrutados en TV para regular jornada.

No se considerará como TV descansados los siguientes:

- a) Reuniones de Comité de Empresa en TV.
- b) Permisos retribuidos en TV.

3. Compensación de jornada:

El personal de turnos que compense con descansos las horas extra generadas, lo hará en los 4 meses siguientes.

En casos excepcionales se regulará la jornada dentro del último cuatrimestre y los dos ciclos señalados anteriormente del año siguiente, se podrá regularizar la jornada,

compensando con los titulares de las posiciones M y T del cuadrante, ocupando esta posición en primer lugar en la persona que se encuentre en semana de X.

Cuadro N.º 1

6º Turno personal de turnos

Para conocer el contenido del cuadro número 2, se remite al original del texto del Convenio colectivo de la empresa Transformadora de Etileno, dada la dificultad de transcribirla.

Claves cuadro 1

M = 06.00h a 14.00h

T = 4.00h a 22.00h

N = 22.00h a 06.00h

Turno de X: Da descansos, cubre bajas, cursillos y módulos, y disfrute propio de vacaciones (10 días al año y cuando no coincidan más de dos personas en el puesto) y da apoyo según la siguiente distribución:

A) Panel: su jornada de lunes a viernes será a turno normal

B) Área: un operador cubrirá las mañanas, otra tarde y el tercero de turno normal.

C) En situaciones especiales que se requieran recursos extraordinarios puntuales como preparación y/o puesta en marcha de las unidades, pruebas y requerimientos especiales de fabricación, nuevos proyectos, etc. estos apoyos podrán ser mañana, tarde y noche y fines de semana y festivos inclusive.

Turno de TV: Disfrute propio de vacaciones y se regula su jornada.

Nota: Si por necesidad de la producción se tuviera que cubrir los sábados, domingos y festivos se compensarán con dos días de descanso de lunes a viernes.

Cláusula general

Estas son las normas básicas de funcionamiento de los turnos de trabajo, si bien todos los supuestos o incidencias que se produzcan por cualquier causa fuera de lo indicado, se cubrirán procurando seguir, en lo posible, los criterios señalados, pero garantizando siempre la continuidad en el trabajo y la producción.

Anexo V. Grados de consanguineidad y afinidad

	Primer	Segundo grado
Trabajador Conyugue	padre/madre	Abuelos/as
		Hermanos/as
	Hijos/as	Nietos/as

Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende al cónyuge del hermano del trabajador.

Disposiciones adicionales

Primera: De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de las Mujeres y Hombres y el artículo 17 ET, sobre la no discriminación en las Relaciones Laborales, manifestamos que todas las referencias incluidas en el texto del Convenio colectivo de Transformadora de Etileno, AIE utilizando el genérico en masculino debe entenderse su referencia a ambos sexos (masculino y femenino).