
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo

02240-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa IFF BENICARLO, S.L., con código 12000032011976 y vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 13 de mayo de 2025

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO IFF BENICARLÓ, S.L. 2024 -2027

ÍNDICE	
1. AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
Artículo 1º - Ámbito funcional.....	3
Artículo 2º - Ámbito temporal.....	3
Artículo 3º - Vinculación a la totalidad y garantías personales.....	3
2. POLÍTICA SALARIAL.....	4
Artículo 4º - Incrementos salariales.....	4
Artículo 5º - Salario Base.....	4
Artículo 6º - Antigüedad.....	4
Artículo 7º - Pagas extra.....	5
Artículo 8º - Plus de Nocturnidad.....	5
Artículo 9º - Complemento de Vacaciones.....	6
Artículo 10º - Complemento en caso de enfermedad o accidentes de trabajo y maternidad.....	6
Artículo 11º - Premio de Jubilación Anticipada.....	8
Artículo 12º - Matrimonio y Parejas de Hecho.....	9
Artículo 13º - Premio de Constancia.....	9
Artículo 14º - Festividad de Reyes.....	9
Artículo 15º - Defunción.....	9
Artículo 16º - Natalidad.....	9
Artículo 17º - Seguro médico.....	9
Artículo 18. Clasificación funcional.....	10
Artículo 19º- Definición de los grupos profesionales.....	10
Artículo 20º - Revisión Anual de la Estructura.....	13
Artículo 21º- Movilidad funcional.....	14
Artículo 22º - Trabajos de distinto grupo profesional.....	15
3. Tiempo de trabajo y su ordenación.....	17
Artículo 23º - Jornada y horarios.....	17
Artículo 24º – Registro de la Jornada.....	20
Artículo 25º - Calendario Laboral.....	20
Artículo 26º- Prima de fin de semana.....	20
Artículo 27º - Prima festiva y plus de festivo aislado.....	20
Artículo 28º - Prima de Turnicidad.....	22
Artículo 29 - Prima Brigada Bomberos.....	22
Artículo 30º - Horas extraordinarias.....	22
Artículo 31º - Vacaciones.....	23
Artículo 32º - Trabajo fuera de calendario.....	24
Artículo 33º - Garantía de mantenimiento de la producción y de la Seguridad.....	25
Artículo 34 Teletrabajo.....	26
4. DISPOSICIONES VARIAS.....	29
Artículo 35º - Condiciones para la reimplantación del modelo de turno 4 turnos.....	29
Artículo 36º - Licencias sin sueldo y excedencias.....	29
Para el resto de las licencias sin sueldo y excedencias, se estará a lo establecido a tal efecto en el Convenio General del Sector Químico vigente.....	29
.Artículo 37º - Licencias Retribuidas por la Empresa.....	29
Artículo 38º - Representantes de las Personas Trabajadoras y cargos públicos.....	31
Artículo 39º - Régimen asistencial.....	31
Artículo 40º - Premios, faltas y sanciones.....	32
Artículo 41º - Denuncia del convenio.....	32
Artículo 42º - Seguridad, Salud en el trabajo Y MEDIO AMBIENTE.....	32
Artículo 43º - Derechos sindicales.....	33
Artículo 44º - Formación, cursos de formación y capacidad limitada.....	33

Artículo 45º - Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.....	33
Artículo 46º - Protocolo de fenómenos meteorológicos adversos.....	33
5. DISPOSICION ADICIONAL.....	34
Primera	34
6. DISPOSICION TRANSITORIA	34
7. Anexo I.	36
8. Anexo II.	37
9. Anexo III.	38

1 AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º - Ámbito funcional

Firman el presente convenio de una parte la representación de la empresa IFF Benicarló S.L. y de otra el Comité de Empresa, perteneciente al sindicato UGT. Reconociéndose ambas partes, plena representatividad para negociar en nombre de sus representados.

El presente convenio regirá y sus cláusulas serán de aplicación para todo el personal de la Empresa IFF Benicarló S. L., perteneciente al centro de trabajo de Benicarló (Castellón).

Artículo 2º - Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3º - Vinculación a la totalidad y garantías personales

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, éstas serán consideradas globalmente. Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Las posibles subidas salariales no serán ni compensables ni absorbibles en el salario individual de las personas trabajadoras.

2 POLÍTICA SALARIAL

Artículo 4º - Incrementos salariales

Los incrementos salariales para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 serán el resultado de aplicar el IPC interanual a 31 de diciembre de cada año a las tablas salariales del año anterior, sin que éste pueda ser negativo.

Dicha actualización y abono de los correspondientes atrasos se realizará en un período máximo de tres meses tras conocer el dato definitivo del IPC del año anterior.

Artículo 5º - Salario Base

El salario total de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio será el que para cada grupo profesional se establezca en el anexo, y que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio. En dicho concepto de retribución salarial bruta se incluyen: salario mínimo garantizado, complemento de grupo, complemento personal, otros complementos (de puesto de trabajo, etc.), primas y pagas extraordinarias.

Las Partes acuerdan la posibilidad de acordar anticipos a cuenta de las pagas extras de marzo, junio, septiembre y diciembre, por importe de 1.000 euros al mes, uno por trimestre y con un máximo de 4 anuales.

En caso de finalización del contrato de trabajo sin posibilidad de compensar el anticipo o anticipos concedidos, la Empresa se reserva el derecho de descontarlo del finiquito que pudiera corresponder. Si este no fuera suficiente, la persona trabajadora deberá reconocer la deuda asumida.

Artículo 6º - Antigüedad

Las personas trabajadoras fijas tendrán como complemento de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en trienios de 2.15% y quinquenios del

4.3%, calculados sobre la columna del salario mínimo garantizado. Se fija un máximo de la percepción del complemento de la antigüedad de dos trienios y 5 quinquenios. Los nuevos trienios y quinquenios generados no serán inferiores a los importes que se venían cobrando en categorías profesionales y actualizados a los incrementos acordados.

Artículo 7º - Pagas extra

El Salario Mínimo Garantizado, Complemento de Grupo, Complemento Personal, y Antigüedad se prorratean en 12 mensualidades más 4 pagas extras en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que trabaja a 5º turnos se le complementará cada una de las pagas extras (de marzo, junio, septiembre y diciembre) con 6,08 Pluses de Nocturnidad, 48,64 Primas Nocturnas, 5,21 Primas de fin de semana, 1 prima de turnicidad, la prima de jefe/a de equipo y prima de Brigada de Bomberos para las personas empleadas que la perciban como una prima mensual fija.

El personal que no trabaja a turnos pero que perciben mensualmente la prima turnicidad, prima de jefe de equipo, y prima Brigada de Bomberos también percibirán un complemento en cada paga extra equivalente a la prima de turnicidad, la prima de jefe de equipo y prima de Brigada de Bomberos.

Artículo 8º - Plus de Nocturnidad

Se abonará a todo el personal que se encuentre trabajando de las 22 a las 6 horas. Este plus de nocturnidad (PN), se pagará por cada módulo nocturno de 8 horas en su conjunto, siguiendo la siguiente fórmula:

$$PN = \frac{SMG + CP + ANT + PF + (219/7 \times 2 \times pFDS) + (219/3 \times 8 \times PrN) + PT}{\text{Días de presencia (219)}} \times 25\% \text{ por noche trabajada}$$

Las siglas de la fórmula precedente corresponden a los siguientes conceptos:

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. Salario Mínimo Garantizado Anual (SMG) | 2. Complemento Personal Anual (CP) |
| 3. Antigüedad Anual (ANT) | 4. Primas fijas Anual (PF) |
| 5. Prima de fin de semana (pFDS) | 6. Prima nocturna (PrN) |
| 7. Prima de Turnicidad (PT) | |

Dentro de la base del cálculo no se incluye los nuevos complementos y primas asociadas a las pagas extraordinarias, indicados en los párrafos 2 y 3 del artículo 7.

Si se creasen conceptos retributivos nuevos, excluyendo los relativos a calidad, cantidad y excluyendo también las horas extras, también se incluirán en la fórmula precedente.

Artículo 9º - Complemento de Vacaciones

Durante los años de vigencia de este convenio, siempre que se siga trabajando en un sistema de 4 o 5 turnos se establece el siguiente complemento de vacaciones en los meses de agosto y diciembre.

Para el mes de agosto se acuerdan:

- 5,50 Plus Nocturnidad
- 44 Primas Nocturnas
- 4,71 Prima de fin de semana

Para el mes de Diciembre:

- 2,75 Plus Nocturnidad
- 22 Primas Nocturnas
- 2,36 Prima de fin de semana

Para no perjudicar al personal que ha estado de incapacidad temporal, solo dentro de los tres meses previos al cobro del complemento, se les abonarán las mismas cantidades previstas en este artículo.

Artículo 10º - Complemento en caso de enfermedad o accidentes de trabajo y maternidad.

En los casos de enfermedad la Empresa, a partir del día que comienza la prestación de Incapacidad Temporal por parte de la Seguridad Social, complementará a los Trabajadores la diferencia hasta el 100% del salario indicado en la columna Total de la tabla salarial del Anexo 1, más la antigüedad.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la Empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100%

de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

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 realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en ambulatorios u hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos. Mientras que se trabaje en un sistema regular de 5 turnos y para el personal que trabaje en esta modalidad, la garantía salarial incluirá también la parte proporcional a los siguientes conceptos mensuales:

- 0,85 Prima festivo aislado
- 5,21 Prima de fin de semana
- 6,8 Plus de festivo aislado
- 6,08 Plus de nocturnidad
- 48,64 de Prima de nocturnidad

Para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional se incluirán en el cálculo las horas extra realizadas el año anterior dividido entre las 12 mensualidades.

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 realizado, cuando no sea posible ocupar a la Trabajadora en otro puesto de trabajo.

En el caso de adaptación o cambio de puesto de trabajo a una trabajadora debido a riesgo durante el embarazo y/o lactancia, siempre que dicho cambio conlleve un cambio en el régimen de trabajo a turnos o un cambio de funciones que comporte, en cualquier caso, una merma salarial, la trabajadora tendrá garantizado el mismo salario que tenía anteriormente si éste fuera superior, incluido las primas variables del régimen de trabajo a turnos. Esta garantía salarial será efectiva a partir de la fecha del presente convenio colectivo. Este complemento también estará afectado por lo dispuesto en el articulado del Convenio General de la Industria Química vigente.

Artículo 11º - Premio de Jubilación Anticipada

La Empresa abonará un premio de jubilación al personal que se jubile voluntariamente con arreglo a la siguiente tabla y mensualidades de total percepción (la mensualidad se calculará en base al salario anual bruto dividido entre dieciséis)

Número de años hasta la edad ordinaria de jubilación	Número de Mensualidades
5	10
4	8
3	6
2	4
1	2

Se entiende como edad legal de jubilación aquella edad que permita jubilarse al trabajador considerando las disposiciones en materia de seguridad social vigentes en cada momento

Este artículo no se aplicará en aquellos casos en los que no se extinga completamente la relación entre empresa y trabajador, ya que éstos se regularán a través de acuerdos individuales.

Artículo 12º - Matrimonio y Parejas de Hecho

El personal que con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa contraiga matrimonio o se inscriba como pareja de hecho percibirá con ocasión del mismo una gratificación por una sola vez de acuerdo a lo establecido en la tabla de Incidencias Salariales. Sin que sea posible discriminación por razón de orientación sexual o cualquier otra causa en esta gratificación.

Artículo 13º - Premio de Constancia

Todo el personal que cumpla 25 años al servicio de la Empresa percibirá con carácter único un premio de una mensualidad. En las mismas condiciones, el personal que cumpla 30 años de servicio en la Empresa tendrá derecho a la percepción de una mensualidad y media, y al cumplir los cuarenta años de servicio un tercer premio consistente en dos mensualidades (la mensualidad se calcula en base al salario anual bruto dividido entre dieciséis).

Artículo 14º - Festividad de Reyes

Junto con la nómina de diciembre se abonará la cantidad de acuerdo a la tabla de Incidencias Salariales.

Artículo 15º - Defunción

En el caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa incluirá un importe acorde a la tabla de incidencias salariales en el recibo de la nómina.

Artículo 16º - Natalidad

Se establece un premio por cada hijo o hija de acuerdo a la tabla de Incidencias Salariales; el cual abonará la Empresa en la nómina del mes siguiente de haberse comunicado el nacimiento, presentando en la empresa la inscripción en el libro de familia. A estos efectos, no se realizará discriminación alguna según tipo de familia, incluyéndose a modo ilustrativo y no limitativo las familias monoparentales con filiación biológica, por adopción y/o acogimiento.

Artículo 17º - Seguro médico

La Compañía ofrece a todas sus personas trabajadoras con contrato indefinido o indefinido de relevo un seguro médico complementario. La participación del empleado será asumida enteramente por la empresa. La persona trabajadora podrá incluir cuantos familiares directos considere asumiendo el coste de la o las primas.

La Compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio de mutuo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras siempre que se mantengan los servicios.

Artículo 18. Clasificación funcional

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

De conformidad con lo establecido en el art. 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Así mismo, aquellas personas trabajadoras que hayan sido específicamente contratadas para ocupar el puesto de carretillero (tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos) deberán estar clasificadas en el Grupo profesional 3 con independencia del tiempo de uso de dichos elementos mecánicos.

En cualquier caso, cuando se realicen trabajos correspondientes a un Grupo Profesional superior se percibirá la retribución correspondiente a este último, de conformidad con lo establecido en el art. 26 del Convenio General del Sector Químico vigente.

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

Artículo 19º- Definición de los grupos profesionales

En la definición de los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones, así como las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente. En concreto, se incluyen los siguientes puestos en cada uno de los grupos:

Nombre del Puesto	Grupo Profesional
Production Operator I	3
Warehouse Operator I	
Technician I	
Production Operator II	4
Analyst	
Mechanic III	
Technician II	
Boiler/Waste Water Plant Operator	
Analyst / Sr Operator	
Warehouse Operator II	
Operator II	
Lead Technologist	
Sr. Technician I	5
Sr. Technician II	
Associate Engineer / Associate Scientist	
Research Associate	
Production Operator III	
Senior Analyst	
Distribution Requirements Planner	
Bonded Warehouse Administrative Coordina	
Warehouse Operator III	
Mechanic Team Leader	
Customer Service Representative	
Raw Material Planner	
Supplier Relationship Specialist	
EHS Technician	
Process Control Assistant	
General Manager Assistant	
Senior HR Coordinator	
Shift Supervisor	6
Engineer II	
Reliability Expert I	
Plant Supervisor Support	
WWP Supervisor	
Process Safety Engineer	
Engineer	
Quality Control Supervisor	
Product Safety Specialist	
Process Control Engineer	
Jr Business Process Specialist	
Safety Compliance	
Junior Business Process Data Science Specialist	

Engineer I	
Quality Assurance Coordinator	
Environmental Compliance	
Scientist II / Engineer II	
Scientist I	
Data Scientist/Engineer I	
Data Scientist/Engineer II	
Production Planner	
Associate HRBP I	
Senior Scientist II	7
Maintenance Manager	
Senior Supplier Relationship Manager	
Production Manager	
EH&S Manager	
Quality Manager	
Pricing Manager	
Senior Scientist I	
Data Scientist/Engineer II	
MT Manager	
Lead Scientist,	
Sr Scrum Master	
Senior Engineer I	
Manager Integrated Ops Finance	
Senior Engineer	
Senior UI/UX Developer	
Instrumentation Manager	
Planning Manager	
Business Process Specialist II	
Plant Supervisor	
Reliability Expert II	
Innovation Projects Coordinator	
Customer Service Manager	
Material Handling Manager	
Improvement Champion	
Sr Quality Specialist	
Sr Scientist I	
Sr Data Scientist/Engineer	
Lead Scientist/Engineer	
Internal Supply Chain Mgr	
HR Manager	
Engineering Manager	
Senior Manager, Planning Fragrance Ingr.	8
Principal Engineer,	

Data Scientist Director	
Director, HR Cluster Leader	
Sr Lean Expert	
VP, Ops. Global Fragrance Ingredients	
Principal Scientist	
Senior Energy project manager	
Senior Lead Scientist,	
Sr. Data Science training lead	
Sr. Principal Sci, Dir	
Dir. OPS, , Global MT	

Como consecuencia de la introducción de nuevos puestos de trabajo en el departamento de I+D, dentro del grupo profesional 5, la prima jefe de equipo que perciben los empleados pertenecientes a dicho grupo profesional sólo en dicho departamento pasará a formar parte del complemento personal. Pertenecerá al salario bruto anual, como una retribución consolidada, no compensable ni absorbible para futuras subidas salariales. Los incrementos salariales pactados en este convenio se aplicarán a este complemento.

Artículo 20º - Revisión Anual de la Estructura

Durante el primer trimestre de cada año se publicarán en el tablón de anuncios los grupos profesionales de la Empresa, cerrado a 31 de diciembre del año anterior, pudiendo el personal, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crean oportunas en defensa de sus intereses. Las observaciones hechas por las personas trabajadoras serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo de 15 días.

Si el interesado no estuviera de acuerdo con la resolución, se dará el traslado al Comité de Empresa en su primera reunión, el cual informará a Dirección, ésta en el plazo de los 5 días siguientes, dictaminará la decisión que estime conveniente, la cual será comunicada a la persona interesada, quien, de no estar conforme, podrá ejercer su derecho por la vía administrativa y judicial.

Artículo 21º- Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la empresa, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad.

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 el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con el artículo 25 del XXI Convenio General de la Industria Química.

Los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, 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, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la persona trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 22º - Trabajos de distinto grupo profesional

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se convocará el proceso de selección de la persona trabajadora sustituta.

Las personas trabajadoras que realicen estas suplencias cobrarán durante ese periodo el Salario Mínimo garantizado equivalente del grupo superior, incluida las primas si el puesto las tuviera. El pago de ambas cantidades se calculará por día y se abonará en la nómina mensual. Todo sin perjuicio de que los empleados que no estén de acuerdo puedan reclamar a la empresa para que ésta lo estudie.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación se mantendrá por el tiempo imprescindible y no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro 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, argumentado por la Dirección de la Empresa. En todo caso, la persona trabajadora 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 personas trabajadoras adscritas a un Grupo Profesional inferior, debido a una modificación sustancial, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, el empresario 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 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras y a la persona trabajadora afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

3 Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 23º - Jornada y horarios

La jornada laboral máxima es de 1752 horas la misma que se establece en el Convenio General de la Industria Química vigente.

A partir del año 2026, la jornada laboral máxima establecida por el convenio General de la Industria Química será de 1.744 horas.

En el caso de que, durante la duración del presente convenio, entrara en efecto la legislación que reduzca la jornada efectiva de trabajo, ambas partes se comprometen a negociar su aplicación independientemente de la duración del presente convenio.. Las fórmulas del presente convenio que queden afectadas se actualizarán.

23.1 Personal a 5 Turnos

En el modelo actual de 5 turnos, el calendario de trabajo será de 351 días (352 días para años bisiestos). Para dar cobertura a esos 351 días de trabajo se establece un sistema de turnos comprendido por 35 días (denominados un ciclo), cuya estructura y horarios es la que se recoge en el esquema siguiente:

Turno/día	A	B	C	D	E
1	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6-14H)	D	-
2	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)
3	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)
4	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)
5	M (6-14H)	D	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)
6	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)
7	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)
8	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)
9	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)	D
10	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)	D
11	D	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)
12	D	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)
13	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)
14	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)
15	M (6 – 14 H)	D	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)
16	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)
17	T (14 – 22 H)	-	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)
18	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D
19	N (22 – 6 H)	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D
20	D	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)
21	D	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)
22	D	-	N (22 – 6 H)	T (14-22H)	M (6-14H)
23	-	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)
24	-	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)
25	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)
26	-	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)
27	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D
28	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D
29	-	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D
30	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-
31	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	-
32	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	-
33	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	N (22 – 6 H)	-
34	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	-
35	N (22 – 6 H)	T (14 – 22 H)	M (6 – 14 H)	D	-

Mientras que el calendario de trabajo sea de 351 días (352 días para los años bisiestos), las horas pendientes hasta cubrir la jornada anual máxima se repartirá de la siguiente manera:

- 4 días serán de disfrute del empleado incluidos en el calendario
- Los días restantes serán de formación y se intercalarán en el calendario laboral, exceptuando los meses de junio, julio y agosto. Estos días en ningún caso requieran la presencia individual sino todo el turno o en dos grupos
- Se considerarán como jornadas efectivas de trabajo las formativas de un máximo de 6 horas de duración, entre las 8 y las 14h.

23.2 Personal a Jornada Partida.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes, con un total semanal de 40 horas efectivas. Siempre que dicha jornada sea partida, pero exceda en su primera parte de cinco horas, se aplicará el descanso mínimo de 15 minutos.

El trabajo efectivo es de lunes a jueves, con una jornada diaria de 8h. 15 minutos y de 7 horas los viernes y antes de festivo (siempre que se asegure el servicio).

Las personas trabajadoras de turno partido tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida (+/- 1 hora y 15 minutos).

- Horarios de Lunes a jueves:

- Entrada: Flexible entre las 7:45 horas y las 09:15 horas
- Salida: Flexible entre las 17:00 horas y las 19:30 horas
- Comida: Entre 1h mínimo y 2 h máximo a partir de la 13:00 h.
- Tiempo obligado de permanencia: 09:15h-13:00h. y 15:00h. y 17:00 h.
- A petición del responsable directo y con el acuerdo del empleado, podrán modificar el tiempo de comida para adecuarse a las demandas en esa franja horaria.

- Horario los viernes y antes de festivo:

- Entrada: Flexible entre las 6:45 horas y las 08:15horas
- Salida: Flexible entre las 13:45 horas y las 15:15 horas
- No hay tiempo de Comida, pero si habrá el tiempo descanso
- Tiempo obligado de permanencia: 08:15h-13:45h

Se hace constar que hay departamentos que por necesidad del servicio y acordado entre ambas partes, realizan jornada intensiva.

- Horario de verano:

Aquellas personas trabajadoras que no trabajen a turnos que deseen hacer jornada intensiva podrán llevarla a cabo durante el período establecido en el calendario laboral con el siguiente horario:

De 07:00 horas a 15 horas o de 08:00 horas a 16:00 horas.

23.3 Personal a dos turnos.

Las personas trabajadoras que trabajan en régimen de dos turnos será con un horario de 6 a 14 y de 14 a 22 horas.

Artículo 24º – Registro de la Jornada.

Se estará en lo dispuesto en el artículo 42.3 del XXI Convenio General de la Industria Química.

Artículo 25º - Calendario Laboral

El calendario laboral será confeccionado por la Dirección y con la conformidad del Comité de Empresa; en caso de desacuerdo, ambas partes se someten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las fiestas anuales se conservarán como tales, excepto las negociadas en el artículo 27. Todo ello a excepción de Navidad, primero de año, domingo de Pascua, y los medios días que la Empresa viene concediendo en las vísperas de las fiestas de Navidad y primero de año, que se considerarán siempre como no laborables.

Artículo 26º- Prima de fin de semana

Por cada sábado o domingo trabajado se percibirá una prima de fin de semana de acuerdo con la tabla de incidencias salariales anexa, tanto para las personas trabajadoras de producción a turnos como de producción no a turnos.

En el caso de que las horas trabajadas en dichos días festivos sean inferiores o superiores a 6 horas, la prima se pagará de manera proporcional al número de horas efectivas trabajadas.

Artículo 27º - Prima festiva y plus de festivo aislado

Se entiende por día festivo aislado, aquel cuya distancia temporal en días respecto de otro festivo, distinto de domingo, es igual o superior a tres días, a excepción de los comprendidos en el periodo estival y las Navidades, siempre que sean festivos. El día de Epifanía del Señor (día 6 de enero) y de Sant Josep (19 de marzo) no se considerarán para la referencia anterior.

Por cada día festivo aislado que se trabaje, la persona trabajadora percibirá una cantidad de acuerdo a la tabla de incidencias salariales del año en curso. En el caso de que el festivo aislado sea coincidente con un sábado, se abonarán la prima de fin de semana y este plus de festivo aislado (ambos).

Así, estos días se considerarán jornada de trabajo normal y serán recuperados después mediante jornadas de descanso equivalentes. Corresponderá venir a trabajar a la totalidad de los empleados a los cuales les corresponda trabajar según el régimen de turnos correspondiente. La retribución de estos días festivos aislados será análoga a la que resulta del cálculo del concepto hora extra festiva. El concepto retributivo se denominará plus de festivo aislado. Aunque el cálculo es análogo al que se utiliza para horas extras festivas, este concepto retributivo en ningún caso se considerará análogo o igual a las horas extras.

Se fija un número total de 17 días a retribuir como festivos aislados al año. Una vez se publique los festivos nacionales, autonómicos y locales, se incluirán los festivos oficiales incluidos en el calendario de producción de 5 Turnos y el resto de los días hasta 17 se negociarán entre el comité y la representación de la empresa. La comunicación a los empleados se hará un mes antes del inicio del año.

En el caso de que los empleados a los cuales les corresponda trabajar según el régimen de turnos correspondiente quieran ser suplidos por otros para no venir a trabajar, el trabajador suplido aportará el sustituto válido como condición indispensable previa a la concesión de no venir a trabajar ese día festivo aislado.

La Dirección de Producción se reserva el derecho de denegar la concesión de no venir a trabajar ese día festivo aislado si considera que el sustituto propuesto por la persona a suplir no es válido.

En el caso de que se produzcan este tipo de sustituciones, la persona suplida cobrará el sueldo normal que cobraría si disfrutara de dicha festividad sin ningún concepto retributivo adicional y el sustituto cobrará la prima festiva y el plus de festivo aislado que le correspondería haber cobrado a la persona suplida en el caso de que ésta hubiera elegido venir a trabajar durante el festivo aislado.

Artículo 28º - Prima de Turnicidad

Por cada mes trabajado se percibirá una prima mensual bruta de acuerdo con la tabla de incidencias salariales anexa, tanto para las personas trabajadoras de producción a 5 turnos como los de 2 turnos.

Dicha cantidad se verá actualizada según lo pactado en los sucesivos convenios de empresa y no será compensable ni absorbible.

Artículo 29 - Prima Brigada Bomberos

La prima brigada de bomberos, formada por el Grupo de Intervención definido en el Plan de Emergencia Interior, se empezará a abonar en 16 pagas a partir de la firma del presente convenio según la siguiente tabla:

	2025	2026	2027
Prima de Brigada de Bomberos	60€	60€	80€

Esta prima no será compensable ni absorbible para futuras subidas salariales y formará parte del concepto prima fija anual (PF) para el cálculo de los conceptos retributivos (plus nocturnidad y HEN y HEF).

El personal que sustituya puntualmente a alguno de los integrantes del equipo de intervención percibirá la parte proporcional de dicha prima por cada día. El importe mensual por 16 dividido entre los días de jornada máxima anual.

Artículo 30º - Horas extraordinarias

La base de cálculo de las horas extras individualizada para cada Trabajador (BCHE) se determinará:

$$\text{BCHE} = \frac{\text{SMG} + \text{CP} + \text{ANT} + \text{PF} + \text{PT} + [(219/3 \times \text{xp Pr N}) + (219/3 \times \text{piNOCT})] + (219/7 \times 2 \cdot \text{pFDS})}{1.752}$$

Las siglas de la fórmula precedente corresponden a los siguientes conceptos:

- | | |
|--|---|
| 1. Salario Mínimo Garantizado Anual (SMG) | 2. Complemento Personal Anual (CP) |
| 3. Antigüedad Anual (ANT) | 4. Primas fijas Anual (PF) |
| 6. Precio prima nocturna (pPrN) | 7. Precio de la prima de fin de semana (pFDS) |
| 8. Precio individual plus nocturnidad (piNOCT) | 9. Prima Turnicidad Anual (PT) |

Dentro de la base del cálculo no se incluye los nuevos complementos y primas asociadas a las pagas extraordinarias, indicados los párrafos 2 y 3 del artículo 7.

Si se creasen conceptos retributivos nuevos, excluyendo los relativos a calidad, cantidad y excluyendo también las horas extras, también se incluirán en la fórmula precedente.

El precio individual de las horas extras (HEN) y el precio individual de las horas extras festivas (HEF) para cada trabajador se determinará con las siguientes fórmulas:

$$\text{HEN} = \text{BCHE} \times 1,75 \qquad \text{HEF} = \text{BCHE} \times 2$$

El denominador de las fórmulas para las horas extras, horas extras festivas y plus nocturno se ajustará a la jornada laboral vigente en cada momento.

Artículo 31º - Vacaciones

Todo el personal de la Empresa disfrutará de 24 días laborables al año. Dicho disfrute de vacaciones se celebrará preferentemente en el mes de agosto. Ninguna fiesta tendrá carácter de recuperable a efectos laborales y todas serán retribuidas.

31.1 Personal Régimen de trabajo no a turnos.

Cada responsable de departamento determinará de común acuerdo con su personal los períodos de vacaciones. El personal establecido como mínimo productivo (Art 33 B) que trabajen en el periodo vacacional de agosto, percibirá la prima de vacaciones por cada día, según tabla salarial del anexo. Esta prima únicamente se aplicará a los empleados pertenecientes a los Grupos 3 a 5.

A petición del empleado y con la aprobación de su supervisor directo, se podrá disfrutar dichas vacaciones en otro período, en este caso sin cobrar dicha prima de vacaciones, aunque se trabaje en el período vacacional de agosto.

Artículo 32º - Trabajo fuera de calendario

Mientras que se trabaje a un sistema de 4 turnos, ambas partes acuerdan que, para dar respuesta a circunstancias de la producción por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, además de por una más adecuada organización de los recursos la empresa podrá mantener la actividad productiva fuera del calendario laboral pactado para el personal que trabaja a turnos.

En ningún caso el convenio incluye o refiere a los siguientes periodos de trabajo fuera del calendario:

- Semana santa (viernes, sábado, domingo y lunes de pascua)
- Agosto (16 días que coinciden con las fiestas locales)
- Navidad (desde el 24 de diciembre al 6 de enero)

En esos casos, la Empresa mantendrá la actividad productiva de todas las plantas y abonará la siguiente compensación económica para cada uno de estos grupos:

- Se abonará 1 prima festiva por día trabajado, 1 plus festivo por hora trabajada y 1 prima periodo especial o descanso equivalente por hora trabajada
- En caso de trabajar en fin de semana se añadirá 1 prima de fin de semana.
- En caso de trabajar en turno de noche se añadirá 1 plus nocturno por noche trabajada y 1 prima nocturna por hora trabajada.

La asistencia al trabajo en estos periodos será voluntaria. En el caso de querer no trabajar el empleado avisará a la empresa con 7 días de antelación.

Si un trabajador no puede cumplir con el periodo completo que le corresponde trabajar, ha de buscar un sustituto valido para completar todos los días que le corresponde. En el caso de que no encuentre sustituto deberá trabajar todos los días o renunciar.

Las horas realizadas durante estos periodos no contarán dentro la prima de cuadrante máxima anual. Cuando los días de trabajo fuera del calendario coincidan con días señalados de vacaciones, el empleado viene obligado a su disfrute. Cuando los días de trabajo fuera del calendario no coincidan con días señalados de vacaciones, el empleado podrá optar por su abono o su disfrute.

Artículo 33º - Garantía de mantenimiento de la producción y de la Seguridad

A. Personal a 5 turnos:

Se fija el máximo de empleados que pueden ausentarse voluntariamente de su horario habitual de trabajo, en:

- 4 empleados para producción por turno

No se tendrán en cuenta para este cálculo las bajas de larga duración, entendiéndose por tal las superiores a 15 días.

El objetivo de esta medida es mantener las instalaciones en actividad productiva de manera segura, y por tanto es necesaria una plantilla mínima. Dado que la parada de los procesos químicos y productivos provocaría un daño en la capacidad competitiva de la compañía mayor que únicamente el periodo requerido por la parada.

Todas las instalaciones de servicios, es decir que prestan servicios de suministro de agua, vapor, electricidad, etc., a las instalaciones de la propia empresa, deben, por razones de seguridad permanecer en marcha, y con la plantilla que normalmente presta sus servicios en las instalaciones. Será responsabilidad de la compañía asegurar la correcta sustitución de estos empleados dentro de los límites acordados.

Los criterios de preferencia en el caso de que un número de empleados superior al máximo comuniquen su deseo de ausentarse voluntariamente serán revisados negociados anualmente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y comunicados a los empleados al menos un mes antes del inicio del año.

B. Personal en el resto de las funciones:

Departamento / Función	Empleados
Compras	2,5
Planning	2
Mov. Materiales	17
Ingeniería - Project Engineers	2
Ingeniería - Automation or Instrumentation Engineers	2
Técnicos de mantenimiento	2
MT- Ingenieros	2
MT - Lab Technicians	1
Customer Service	3
R+D Procesos Lab Technicians	2
R+D Procesos Project Leaders	2
R+D Cápsulas - Soporte a plantas	1
R+D Cápsulas - Lab Technicians	2
Mandos intermedios Producción - Encargados de área (por área)	1
EHS	3
Quality - compartido con Producción	1
Quality Panel (Grupo Profesional 6 o superior cualificado).	1

En el caso de un cambio significativo en el número de personal en las funciones mencionadas en esta tabla, la empresa acordará con los representantes de los trabajadores dicho mínimo.

Artículo 34 Teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia

en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será la que consta según la tabla salarial anexa mensuales en concepto de «Prima de teletrabajo». Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021). En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

4 DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 35º - Condiciones para la reimplantación del modelo de turno 4 turnos.

La empresa garantizará el régimen de trabajo a 4 turnos establecido en el anterior convenio 2016-2020, actualizando los salarios según las tablas salariales vigentes en dicho momento. Adicionalmente

si se diera esta circunstancia, de vuelta al modelo de 4 turnos, el cálculo de la paga extra para el personal de turnos se realizará como se define en el convenio 2014-2015, con los importes actualizados.

La compañía se compromete a garantizar los puestos de trabajo establecidos en el modelo de 4 turnos.

La fecha de efecto de este cambio coincidirá con el momento de reimplantación del modelo de 4 turnos.

Artículo 36º - Licencias sin sueldo y excedencias.

La licencia contemplada en el artículo 55 del XXI Convenio General de la Industria Química, se ampliará hasta 6 meses de duración y podrá extenderse hasta un año por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Se seguirá lo establecido dicho artículo del convenio general de la industria química respecto a sus límites.

Para el resto de las licencias sin sueldo y excedencias, se estará a lo establecido a tal efecto en el Convenio General del Sector Químico vigente

Artículo 37º - Licencias Retribuidas por la Empresa

La Persona Trabajadora, notificándolo con la posible antelación y mientras dure el hecho causante, aportando justificante acreditativo de dicha duración, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir la retribución total siempre que las causas se encuentren incluidas dentro de las detalladas a continuación:

1. 15 días naturales por matrimonio.
2. 3 días por fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge, o hijos si el fallecimiento ocurriese en el lugar de residencia del trabajador y 5 días si ocurre en otra ciudad.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, según Ley 5/2023, Ley de Familias.
4. 2 días en el caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos, suegros, abuelos, cuñados) y 4 días si ocurre en una ciudad distinta.
5. 2 días laborables en el caso de enfermedad grave o 2 días en caso de fallecimiento de tíos y 4 días si ocurre en ciudad distinta.
6. 4 días naturales por nacimiento de hijo para aquellos empleados sin derecho a prestación por nacimiento de hijo/-a de la Seguridad Social.
7. 2 días naturales por matrimonio de hijos e hijas y 1 día natural por matrimonio de hermanos y hermanas
8. 1 día por traslado de domicilio habitual.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
10. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa 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 facultativo debidamente acreditado sea o no de la Seguridad Social.
11. En el caso de que un trabajador en turno de noche sea designado como suplente en una mesa electoral, la empresa a petición del interesado concederá permiso la noche anterior al día en que tenga lugar la votación.
12. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a familiares según criterios art. 50.9 del Convenio de Químicas.
13. Tiempo indispensable para la renovación del DNI o Pasaporte en la oficina de expedición más cercana al lugar de residencia habitual de la persona trabajadora
14. 4 días naturales por emergencia climática según Real Decreto-ley 8/2024.
15. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, acreditación del motivo de la ausencia.

Las licencias establecidas en el punto 3 siempre y cuando sean debidas a enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y posterior reposo domiciliario podrán disfrutarse en días sucesivos o alternos siempre que medie suficiente preaviso.

En las licencias establecidas en cuanto a fallecimiento no supondrá diferir el permiso para un momento posterior, por cuanto al final este permiso retribuido exige cierta inmediatez entre la necesidad (sepelio, incineración...) que cubre el permiso y el efectivo disfrute del mismo.

En las licencias de los puntos 2, 4 y 5, se entiende como "otra ciudad" aquella con una distancia de mínimo 65 km desde el domicilio de residencia de la persona trabajadora.

De los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas. La empresa garantiza la igualdad de trato y no discriminación por razón alguna por orientación e identidad sexual, así como expresión de género o cualquier otra característica sexual.

Artículo 38º - Representantes de las Personas Trabajadoras y cargos públicos

Las personas trabajadoras representantes del colectivo Empresarial y los que ostenten cargos públicos se registrarán en todo momento por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39º - Régimen asistencial

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente.

Artículo 40º - Premios, faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente.

Artículo 41º - Denuncia del convenio

Ambas partes convienen en considerar denunciado este convenio el primero de noviembre de 2027, comprometiéndose a iniciar deliberaciones del nuevo convenio, en el plazo de los 15 días siguientes a la entrega del anteproyecto por cualquiera de las representaciones.

Artículo 42º - Seguridad, Salud en el trabajo Y MEDIO AMBIENTE

Los miembros del Comité de Empresa podrán designar de entre las/los Trabajadoras/es a los Delegadas/os de Prevención.

El periodo de actuación de dichas/os Delegadas/os será el equivalente al periodo de mandato del Comité de Empresa, revocando o confirmado sucesivamente el Comité de Empresa su continuidad en el cargo.

La Empresa comunicará a la Autoridad competente en tiempo y forma la composición del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, así como las eventuales altas y bajas que se produzcan en el mismo.

Los delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley.

Será de aplicación a los delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación será facilitada por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

El delegado de medioambiente tendrá los mismos derechos y obligaciones que un delegado de prevención.

Artículo 43º - Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente.

Artículo 44º - Formación, cursos de formación y capacidad limitada

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente.

Artículo 45º - Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

La empresa tiene establecido un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, incluyendo discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género.

También aplicará el Artículo 119 del XXI Convenio General de la Industria Química. - Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

Artículo 46º - Protocolo de fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a acordar un protocolo de fenómenos meteorológicos adversos según la legislación aplicable que se anexará al presente convenio.

5 DISPOSICION ADICIONAL

Primera

En todo lo no dispuesto y regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector Químico vigente entre las organizaciones FEIQUE (domiciliada en calle Hermosilla nº 31, 1º Ext. Derecha. Madrid 28001), FITEQACCOO (domiciliada en Plaza Cristino Martos, nº 4, 5ª planta, Madrid 28015) y FICA (domiciliada en Avda. de América nº 25, 2ª planta, Madrid 28002).

Ambas partes manifiestan de común acuerdo que para todas aquellas materias no estipuladas en el presente Convenio se estará a lo que dispone la normativa laboral vigente en cada momento, así como los siguientes acuerdos previos alcanzados entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa:

- Acuerdo para la Implantación del régimen de trabajo a cinco turnos en la Empresa IFF Benicarló, S.L. suscrito entre las partes el 25 de mayo de 2018 (Anexo II).

Las partes hacen constar la existencia de un Plan de Pensiones, del que es promotor IFF Benicarló SL; pudiendo acceder a la condición de Partícipes del Plan todos los empleados de la plantilla tal y como indican las Especificaciones del propio plan de pensiones.

6 DISPOSICION TRANSITORIA

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio, las partes negociadoras designan como comisión Paritaria de Representantes a las siguientes personas:

Representación Empresarial:

- Laura Esteller.
- Sergio Calatayud
- Marc Mesado

Representación Social:

- Antonio Roca
- David Sansano
- José Antonio Martínez
- David Esteller
- Jose Luis Sansano
- Francisco Javier Fernández
- Janina Hillmann
- Mireia Peris

- Javier Reig
- Marcos Roca
- Miguel Bas.
- Miguel Angel Ferrer.
- Iván Ferreres.

Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente convenio
- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- Resolver sobre las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el art.82,3 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello de acuerdo con el art.85,3,c) del mismo cuerpo legal
- En general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (publicado en el DOCV nº 8166 de 9 de noviembre de 2017, comprometiéndose ambas partes a que los posibles conflictos colectivos derivados de la aplicación del presente convenio, así como de la aplicación de las Leyes vigentes sean resueltas en primera instancia por los cauces que emanan del precitado acuerdo.

7 Anexo I.

SALARIO MINIMO GARANTIZADO ANUAL

SMG	2024
Grupo 3	28.309,06
Grupo 4	29.595,09
Grupo 5	31.202,88
Grupo 6	32.930,00
Grupo 7	40.014,00
Grupo 8	50.735,00

Conceptos	2024
Primas jefe de Equipo	295,98
Primas responsabilidad turnos	535,52
Primas de Disponibilidad	594,92
Primas de fi n de semana	79,81
Primas de Nocturnidad	2,34
Primas Prac.Incendios	112,95
Gratificaciones Dote Matrimo.	130,78
Gratificaciones Reyes	204,12
Graficaciones Natalidad	138,08
Subsidio Defuncion	1.336,37
Primas Encargados de Area	575,41
Primas Responsabilidad	535,52
Primas Taller mecanico	646,77

Prima festiva (nueva)	97,35
Prima de Turnicidad	65,37
Prima de vacaciones	48,89
Prima de Teletrabajo	59,67
Prima Brigada Bomberos	60

8 Anexo II.

Career Ladder departamentos de R+D y Manufacturing Technology 2024.

Puesto R+D	Puesto MT	Grupo Profesional	SMG 01.01.2024	Comp. Personal	SBA
Technician I	Operator I	Grupo 3	28.308,62	No	28.308,62
Technician II	Operator II	Grupo 4	29.594,95	No	29.594,95
Sr. Technician I	Sr. Operator I	Grupo 5	31.203,38	4.735,71	35.939,09
Sr. Technician II	Sr. Operator II		31.203,38	5.634,19	36.837,56
Research Associate	Lead Technologist		31.203,38	6.555,12	37.758,50
Associate Scientist	Associate Engineer		31.203,38	7.499,09	38.702,46

9 Anexo III.

En Benicarló, a 25 de mayo de 2018

ACTA FINAL CON ACUERDO DE LAS REUNIONES
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO A CINCO TURNOS EN LA EMPRESA
IFF BENICARLÓ, S.L.

REUNIDOS

DE UNA PARTE

IFF Benicarló, S.L. (la "Empresa" o "IFF"), representada por D. Carlos Seguí Sánchez, quien actúa en su calidad de Director de Recursos Humanos y apoderado de la Empresa; acompañado de D. José Antonio Rojas, D. Felipe Miquel Lores, D. Sergio Calatayud y D. Pablo Ribera, todos miembros de la Dirección de la empresa.

DE OTRA PARTE,

La Comisión Representativa de la Parte Social constituida según acta de fecha 2 de mayo de 2018 (la "Comisión Representativa de la Parte Social"), formada por:

NOMBRE	DNI
Santiago Pitarch Meseguer	
José Luis Sansano Allepuz	
David Esteller Pla	
David Ferrer Suñé	
Francisco J. Fernández Aparicio	
José Antonio Martínez Quixal	
Rafael Zorrilla González	
Antonio Ramón Roca Bueno	
Marcos Roca Valle	
David Sansano Allepuz	
Yolanda Sastriques	
Rubén Peñalba Ferreres	
Raimundo Roda Orti	

En adelante, la Comisión Representativa de la Parte Social y la Empresa, en conjunto, serán denominadas como las "Partes" y, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación para suscribir esta Acta, exponen los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 27 de abril de 2018, la Empresa entregó comunicación fehaciente a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de Benicarló por la que se les informaba de la pronta implementación del régimen de producción a cinco turnos en los términos pactados en el Convenio Colectivo de la Empresa.

SEGUNDO.- Que la Comisión Representativa de la Parte Social y la Dirección de la Empresa constituyeron la mesa de reuniones, tal y como se desprende del Acta Primera del período de reuniones correspondiente a la reunión mantenida en fecha 4 de mayo de 2018, procediendo la Empresa en esa misma fecha a hacer entrega a los Representantes de los Trabajadores de la documentación de naturaleza productiva y técnica que respalda la necesidad de implementar el régimen de trabajo a cinco (5) turnos.

TERCERO.- Que la Comisión Representativa de la Parte Social y la dirección de la Empresa han mantenido 7 reuniones (los días 4, 8, 11, 15, 17, 22 y 24 de mayo), tras acordarse una primera prórroga

el pasado 17 de mayo el período de reuniones hasta el día 22 de mayo y, posteriormente, una segunda prórroga hasta hoy día 24 de mayo de 2018, en las que se han analizado las causas alegadas por la Empresa, así como toda la documentación que justifica la necesidad de implementar el régimen de trabajo a cinco (5) turnos en el centro de trabajo sito en Benicarló, habiendo asimismo entregado documentación adicional expresamente requerida por la Comisión Representativa de la Parte Social (cuentas anuales del ejercicio 2017), más la adicionalmente elaborada dentro de planteamientos surgidos en la negociación (Propuesta de promociones, propuesta de vacaciones dos semanas en verano para operarios – 2018, Plan de formación operarios – job training).

En este sentido, los Representantes de los Trabajadores no han emitido el correspondiente informe de acuerdo con el artículo 64.5 del ET.

CUARTO.- Tras múltiples reuniones mantenidas con la Comisión Representativa de la Parte Social, las Partes han analizado los aspectos contenidos en la documentación presentada por la Empresa, en relación con las previsiones que sobre la implementación del régimen de trabajo a cinco (5) turnos pactadas en el Convenio Colectivo de la Empresa, así como sobre las diversas propuestas y contrapropuestas presentadas tanto por parte de la dirección de la Empresa como por la Comisión Representativa de la Parte Social y que aparecen reflejadas en las actas que se han levantado en cada una de las reuniones celebradas en el marco del período de reuniones.

QUINTO.- Durante el período de reuniones, las Partes han negociado de buena fe los términos y condiciones para la introducción del régimen de trabajo a cinco (5) turnos, tal y como se desprende de las distintas actas levantadas durante el período de reuniones.

SEXTO.- En base a todo lo expuesto, las Partes acuerdan firmar este ACTA FINAL DEL PERIODO DE REUNIONES CON ACUERDO.

Expuestos los anteriores antecedentes, las Partes

PACTAN

Las siguientes cuestiones relativas al alcance, jornada y vacaciones, retribución, medidas de seguridad y salud, entre otras cuestiones las cuales aparecen reflejadas en el mismo orden expositivo que el seguido a lo largo de las reuniones mantenidas entre las Partes:

PRIMERO.- Fecha de implantación efectiva: 23 de julio de 2018, según calendario que se adjunta y firma como Anexo I, que sustituye al anteriormente firmado para 2018 bajo el título “personal a turno a cuatro turnos”.

Conforme al artículo 27.4 del convenio vigente de IFF Benicarló se pactan como días a retribuir como festivo aislado para 2018 y para los empleados a cinco turnos, los siguientes días: 15 y 24 de agosto; 9, 10, 11, y 12 de octubre; 1 de noviembre 6,7 y 8 de diciembre.

Se mantienen vigentes el resto de calendarios firmados respecto del personal que no presta servicios en régimen de trabajo a turnos.

SEGUNDO.- El exceso sobre 1.736 horas en 2018 para el personal de cinco turnos se considerará prima de cuadrante, por lo tanto se podrá disfrutar o cobrar.

TERCERO.- La implementación del régimen de trabajo a cinco turnos afecta a los departamentos y puestos de trabajo de la Empresa que se recogen en el documento que se acompaña como Anexo II a este documento; tendrá una vigencia indefinida, todo ello en los términos previstos en el Convenio Colectivo y el presente Acuerdo.

CUARTO.- El lanzamiento del quinto turno se apoyará con la contratación de dos operarios por turno, hasta el 31 de diciembre de 2018. Podrán ser contratos temporales, pero se requiere el compromiso de una incorporación antes del 23 de julio.

QUINTO.- La dirección de la Empresa complementará la paga de junio de 2018 a salario real conforme al artículo 7 del vigente convenio de IFF Benicarló, párrafos 4º y 5º, para el personal referido en el mismo. Por lo tanto, en 2018 se recibirán 3 pagas extras a salario real.

SEXTO.- Del 23 de julio de 2018 al 26 de agosto de 2018 se pararán dos plantas con el fin de que los trabajadores de las mismas puedan reforzar el resto de Plantas; esta medida se enmarca entre las adoptadas por la empresa debido a la insistencia del Comité para fortalecer la formación de los nuevos empleados y la presencia de trabajadores con mayor experiencia apoyándoles durante este período.

SÉPTIMO.- Vacaciones de todos aquellos empleados que no trabajen a cinco turnos:

a) Se mantienen vigentes los calendarios firmados para 2018. En los siguientes años seguirá existiendo un periodo vacacional de tres semanas en agosto y seguirán existiendo puentes tal como se venía haciendo en los anteriores calendarios. Deben respetarse los mínimos productivos para cada departamento, que son:

Customer Service: 5 personas (Para un departamento de 8 personas).

Compras: 3 personas (para un departamento de 4/5 personas).

Movimiento de materiales (comprendiendo "expediciones", "preparación de pedidos" y "movimiento de materiales"): 16 personas para una plantilla total de 22 personas.

Departamento de Planificación: 2 persona (para un departamento de 2,5 personas).

Mandos intermedios en Producción: 1 responsable por área.

Cápsulas: 1 persona de soporte a planta; 1 analista de laboratorio

Ingeniería. 2 ingenieros

Mantenimiento: 1 ingeniero

Mantenimiento taller: 2 responsables (para un departamento con 4).

Instrumentación: 1 responsable (para un departamento de 2).

Control. 1 responsable (para un departamento de 2).

Seguridad y Medioambiente: 3 responsables (para un departamento de 6).

Departamento técnico:

Un (1) team leader, un (1) ingeniero de procesos, dos (2) asistentes de laboratorio y tres (3) químicos (para un departamento de 32).

b) El artículo 30 del vigente convenio de IFF Benicarló en su penúltimo y último párrafo cambia su redacción.

Se sustituye:

"Tras la implantación del quinto turno, cada responsable de departamento determinará de común acuerdo con su personal no a turnos los periodos de vacaciones. Una vez comunicado, aquellos que a petición de la empresa y de común acuerdo, deben cambiar sus vacaciones recibirán una prima de vacaciones por día según la tabla de incidencias salariales anexas.

Esta prima únicamente será de aplicación a los empleados pertenecientes a los Grupos 3 a 5."

Por el siguiente párrafo:

"Tras la implantación del quinto turno, cada responsable de departamento determinará de común acuerdo con su personal no a cinco turnos los periodos de vacaciones.

El personal no a cinco turnos perteneciente a los grupos 3 a 5 que trabaje en el periodo de vacaciones de agosto recibirá una prima de vacaciones por día según la tabla aprobada en convenio y durante la vigencia del mismo."

En caso de que no haya acuerdo entre manager y trabajador, una Comisión formada por la Empresa y El Comité ejercerá de mediador."

OCTAVO.- La empresa -dentro del número comprometido de contrataciones establecido en el artículo 33- incorporará una persona en el departamento de Customer Service.

Como consecuencia de las treinta y dos (32) nuevas contrataciones indefinidas que comporta la implementación del régimen de trabajo a cinco (5) turnos según lo dispuesto en el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa, se producirá una reorganización de los equipos de trabajo, según Anexo III (el listado de cuadrante de personal).

NOVENO.- En el caso de que finalmente la empresa decida hacer trabajar durante algún puente al colectivo que no trabaje a cinco turnos, se le retribuirá siguiendo el artículo 31 del vigente convenio de IFF Benicarló.

DÉCIMO.- La Empresa seleccionará de entre los dos analistas por turno del departamento de control de calidad, aquél de mayor responsabilidad, que formará parte del grupo 5 del convenio y percibirá la prima de jefe de equipo. La fecha de efectos será la del 1 de julio de 2018. Esta medida requerirá la revisión de su descripción de puesto de trabajo y la aceptación por el trabajador designado.

UNDÉCIMO.- Comisión de vacaciones – De cara a resolver el perjuicio que eventualmente se pueda ocasionar con la implantación del quinto turno a algunos trabajadores relacionado con el disfrute de sus vacaciones en 2018, se creará una comisión, paritaria en miembros de las dos partes, para resolver las mismas.

DÉCIMO SEGUNDO.- Jubilaciones parciales:

La empresa mantendrá la jubilación parcial por contrato de relevo según la legislación vigente. La concederá a todos los empleados que reuniendo los requisitos, la soliciten.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Si la legislación actual se modifica, este acuerdo tendrá que ser revisado por las Partes.

A falta de acuerdo, el artículo 23.1, último párrafo, del vigente Convenio de IFF Benicarló, deberá entenderse en el sentido de que los días restantes hasta cubrir la jornada anual máxima serán de disfrute del empleado y así serán incluidos en el calendario.

DÉCIMO TERCERO.- A partir de 2.019, los días 'restantes' destinados a formación a los que hace mención el último párrafo del artículo 23.1, serán implementados como jornadas formativas de un máximo de 6 horas de duración, entre las 8 y las 14h.

DÉCIMO CUARTO.- La Empresa notificará individualmente los términos y condiciones de este acuerdo a los trabajadores afectados, todo ello a los efectos legales oportunos, en los próximos días.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad con lo expuesto en la presente acta de finalización del periodo de reuniones CON ACUERDO, las Partes suscriben la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Ambas partes suscriben este convenio, en Benicarló a 13 de marzo de 2025