



RESOLUCIÓ de 22 de desembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premium Mix Group, SL, centre de treball Fontdor d'Arbúcies, per als anys 2022 -2025 (codi de conveni núm. 17000981011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels representants dels treballadors, el dia 14 de juliol de 2022, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premium Mix Group, SL, centre de treball Fontdor d'Arbúcies, per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 17000981011995) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts
Convenio Colectivo de la empresa Premium Mix Group, S.L. centro de trabajo "Fontdor" en Arbúcies. Años 2022-2025

Capítulo 1 Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1 Ámbito personal y temporal

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa Premium Mix Group, S.L. y las personas trabajadoras de su centro de trabajo de la planta embotelladora de "FONTDOR" sita en el término municipal de Arbúcies.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2022 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2025.

El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a los 15 días respecto a la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas. El plazo máximo para constituir la comisión negociadora e iniciar las negociaciones de un nuevo convenio, cuando haya sido denunciado, será de dos meses a partir de la expiración de la vigencia inicial o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas.

Artículo 2 Exclusión de otros convenios. Derecho supletorio.

Para todo aquello que no esté regulado en el presente convenio, se aplicará lo previsto en el convenio estatal para el sector de empresas de aguas de bebida envasadas (ANEABE).



Artículo 3 Modificaciones, compensaciones y absorciones

Las modificaciones, en materia de condiciones de trabajo no económicas, y de la representación sindical que pudiera establecerse por ley, se entenderán incorporadas al presente convenio, siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de condiciones económicas reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la empresa o establecidas por precepto legal, convenio colectivo o cualquier otro motivo.

En análogo sentido, las condiciones económicas de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

El concepto de “Consolidado Resultado” para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo, no será absorbible ni compensable con los futuros incrementos.

Artículo 4 Garantía personal

En el caso de que una persona trabajadora, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas retribuciones salariales fijas, que, consideradas en su conjunto o en cómputo anual, resulten de importe superior a las que correspondiere percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las retribuciones salariales fijas más favorables que viniese disfrutando, adaptadas en sus conceptos y periodicidad a las previsiones del convenio sectorial.

En su caso se crearán dos conceptos retributivos:

- “Ad personam” para aquellas personas trabajadoras que tienen una mejora voluntaria.
- “Complemento de salario base” para aquellas personas trabajadoras que tienen un salario base superior a la tabla del anexo 1.

Estos dos conceptos no serán compensables ni absorbibles con futuros incrementos retributivos del convenio, para garantizar el percibo del mismo salario fijo en cómputo anual que venían percibiendo. (incluidas pagas extraordinarias).

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se reunirá la comisión paritaria para dictaminar sobre el caso concreto, intentando aplicar la solución que sea más favorable a las personas trabajadoras, en aplicación del principio “in dubio pro operario”.

En caso de discrepancia en la aplicación de este principio, podrá someterse a la decisión jurisdiccional.

Artículo 5 Comisión Paritaria

Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a tenor de lo dispuesto en el epígrafe e/ del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión estará integrada por dos vocales en representación de cada una de las partes y por un suplente.

Para el período de vigencia del convenio la comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Por la empresa	Por las personas trabajadoras
Titulares	Titulares
Director RRHH Vichy Catalan Cooperation	Presidente del Comité



Director de Planta Fontdor
Suplente

Responsable RRHH de la Planta Fontdor

Vicepresidente del Comité

Suplente

Secretario del Comité

Serán funciones de la comisión paritaria las que específicamente le asigna el Estatuto de los Trabajadores, las derivadas de los acuerdos que prevé el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores que resulten exigibles, así como las derivadas del trámite previsto en el artículo 82.3 de la misma norma, y aquellas otras que le pueden ser atribuidas por el propio convenio colectivo.

En los procedimientos o conflictos colectivos que se planteen sobre la interpretación y/o aplicación del convenio, será requisito someter la cuestión con carácter previo al dictamen de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 30 días desde el momento en que se le plantee la cuestión. En el supuesto que en el plazo previsto no exista pronunciamiento, la parte instante del conflicto podrá continuar el procedimiento judicial. La comisión paritaria podrá acordar someter la cuestión a mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña en los términos y con las limitaciones que, siempre de común acuerdo, decidan ambas representaciones.

Este mismo procedimiento se seguir  en los supuestos derivados de las funciones establecidas por los acuerdos que prevé el artículo 83.2 ET y las funciones previstas en los supuestos del artículo 82.3 ET.

Capítulo 2 Condiciones laborales

Artículo 6 Jornada laboral

1. La jornada laboral tendrá una duración global anual de 1.784 horas (de lunes a viernes).
2. Las personas trabajadoras que realicen jornada continuada superior a seis horas tendrán derecho a un descanso de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 7 Vacaciones, calendario laboral y permisos

1. Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables al año que, por razón de la estacionalidad de las actividades de la Empresa se otorgarán durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y hasta el 30 de abril. Durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 15 de septiembre únicamente podrán realizar vacaciones 5 empleados cada quincena, este número se podría ampliar en casos de necesidad organizativa.

Las vacaciones no serán compensadas económicamente con excepción de finalización de contrato o baja voluntaria antes del período de disfrute de estas.

2. El calendario laboral y las fiestas para disfrutar por el personal serán las que se acuerden anualmente con el comité de empresa.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, sin perjuicio de los demás que con carácter general prevea el estatuto de los trabajadores:

- a) Se amplía hasta un total de veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta un total de tres días por el fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos y enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite, tanto en los casos previstos en el apartado b) como c) realizar un desplazamiento a localidad distinta de la de su residencia habitual el plazo se incrementará por el tiempo necesario para el desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento). Se entenderá por desplazamiento a



“distinta localidad” aquella que diste del domicilio del trabajador más de 150 km. Si el desplazamiento a efectuar resultase superior a 500 km de la planta embotelladora, el plazo será de cinco días.

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como por traslado del domicilio habitual.

e) 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Para visitas médicas de la persona trabajadora que deba efectuar durante la jornada laboral en las siguientes condiciones:

1ª La persona trabajadora deberá facilitar el justificante de visita médica con indicación de la hora de entrada y salida anotadas por el centro médico. A falta de esta información horaria se considerarán retribuidos 30 minutos.

2ª El tiempo de transporte computado será de:

Si el centro médico está a una distancia inferior a 20 Km de la planta se considerarán 2 horas máximo de tiempo total de desplazamiento (ida y vuelta).

Si el centro médico está a una distancia de entre 20 Km y 50 Km de la planta se considerarán 3 horas máximo de tiempo total de desplazamiento (ida y vuelta).

En el supuesto de visita a un centro de Barcelona se considerarán 4 horas máximo de tiempo total de desplazamiento (ida y vuelta).

3ª El tiempo de permiso retribuido será la suma del tiempo de la visita médica más el transporte. En el supuesto de que la persona trabajadora quiera tener más tiempo del aquí previsto deberá acordar con la empresa la fórmula de compensación (días de libre disposición o permiso no retribuido).

i) En los mismos términos y condiciones establecidos en el apartado h) anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del permiso una vez al año para las visitas médicas en que deba acompañar a sus hijos. En el supuesto de sucesivas visitas en el mismo año natural el permiso no será retribuido y deberá recuperarse la jornada.

j) Un día de libre disposición al año para asuntos propios.

5. Los permisos o licencias previstos en el presente artículo, referidos a los cónyuges se harán extensivos a las parejas de hecho siempre que se acredite su preceptiva inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 8 Horas extraordinarias

Es propósito de la empresa el estructurar un régimen horario y de jornada que no exija acudir a las horas extraordinarias. No obstante, si para la buena marcha del trabajo y el buen



funcionamiento del centro de trabajo fuese necesario realizar horas extraordinarias, su valoración se efectuará atendiendo a los siguientes importes a partir del año 2022:

hora jornada laboral:	15,00 euros.
hora sábado:	18,00 euros.
hora domingo y festivo:	23,00 euros.

Artículo 9 Turno de noche

En el caso de que una persona trabajadora que viniese desempeñando su labor en horario diurno debiese, por designación de la empresa, cambiar al horario nocturno (no rotativo), se incrementará el salario con el plus de nocturnidad previsto en la tabla correspondiente del convenio sectorial.

En el supuesto de que por razones de producción fuera necesario implementar un turno de noche en periodos determinados, se cubrirá preferentemente con personas trabajadoras voluntarias y en la medida que no sean suficientes o carezcan del perfil adecuado, con otras personas trabajadoras de la plantilla, de forma rotativa, con la experiencia y el perfil profesional adecuados, que permitan asegurar su funcionamiento óptimo.

Artículo 10 Clasificación profesional

Se realizará por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, con sumisión en los términos establecidos en las normas reglamentarias laborales.

Los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad en el trabajo, así como las necesidades organizativas de la empresa.

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el presente convenio, y se aplicará la tabla retributiva del mismo, sin perjuicio de aplicar la tabla de equivalencia de grupos y niveles para su comparación con el convenio sectorial (Anexo II).

Grupo 7

Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y escasa autonomía. Pueden precisar preferiblemente de esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos elementales y ocasionalmente pueden requerir un breve período de formación y/o adaptación.

Pasados 12 meses acumulados de trabajo en el grupo 7 los empleados pasarán directamente a grupo 6.

Grupo 6

Tareas que se ejecutan bajo la dependencia y con un grado de supervisión moderado, ya sea de mandos o de otros profesionales de más alta cualificación, y con una cierta autonomía. Requieren de una formación básica y/o específica en el tipo de trabajo a desarrollar y/o experiencia suficiente.

Este grupo comprende las antiguas categorías de peón especialista de las distintas áreas funcionales, y de auxiliar administrativo en las oficinas.

Todos/as los relevistas estarán como mínimo adscritos al Grupo 6.

Grupo 5

Tareas que se ejecutan bajo la dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, con autonomía. Requieren de una formación específica en el tipo de trabajo a desarrollar y/o una experiencia suficiente.

Este grupo comprende las antiguas categorías de auxiliar de laboratorio, oficial de 3ª en las áreas funcionales de producción, toro, comodín, mantenimiento, fines de semana, fabricación, caldera y administración.

Grupo 4



Tareas que se ejecutan bajo la dependencia únicamente de los mandos, con un alto grado de autonomía y perfección en las tareas a realizar. Requieren una formación específica y amplia en el tipo de trabajo a desarrollar y/o una experiencia dilatada.

Este grupo comprende las antiguas categorías de oficial de 2ª en las distintas áreas funcionales excepto en administración.

Este grupo comprende todos los/as coordinadores/as de turno.

Grupo 3

Tareas de producción, mantenimiento, gestión, técnicas y/o administrativas que se ejecutan únicamente bajo la dependencia únicamente de los responsables de planta, con plena autonomía y conocimiento de las tareas a realizar. Requieren de una formación específica y amplia en el tipo de trabajo a realizar y/o experiencia dilatada.

Este grupo comprende las antiguas categorías de oficial de 2ª de administración, oficial de 1ª de administración y asimilado a técnico de laboratorio.

Grupo 2

Tareas propias de la supervisión y mando de turnos de trabajo en las áreas que lo requieren o profesionales técnicos especialmente preparados que desarrollan tareas de especial complejidad o responsabilidad. Coordinan o pueden coordinar equipos de trabajo y tienen responsabilidad funcional y jerárquica sobre los empleados de grupos profesionales inferiores dentro de su área.

Este grupo comprende los responsables de logística, los encargados de turno, los técnicos de laboratorio, los oficiales de 1ª de mantenimiento, y los oficiales de 1ª mecánico de fabricación.

Grupo 1

Tareas propias de la dirección operativa de la planta y de la responsabilidad del conjunto de las personas trabajadoras y procesos en el ámbito de las distintas áreas funcionales. Se incluyen también en este grupo aquellas personas trabajadoras que realicen tareas técnicas que por razón de su desarrollo requieran conocimientos a nivel de graduaciones o licenciaturas universitarias.

Este grupo comprende los/as responsables de las distintas áreas funcionales, el/la técnico/a de calidad y la dirección de la planta.

Artículo 11 Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otra limitación que la exigida por titulación académica o profesional precisa para ejercer la profesión.

La movilidad funcional se ejecutará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que éste efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12 Período de prueba

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor que la persona trabajadora se dedique, que no podrá ser superior a la que establece a escala de la siguiente:

Personal técnico con título superior: 6 meses.

Personal técnico con título medio: 6 meses.

Personal administrativo, mercantil y cualificado: 3 meses.

Personal no cualificado: 15 días.



Todo personal que ingrese en la empresa o reingrese para prestar servicios en funciones que no hubiese desarrollado con anterioridad, quedará automáticamente sometido al período de prueba que corresponda.

No se considerará reingreso a estos efectos, la reincorporación después de excedencia o incapacidad temporal.

Artículo 13 Prendas de trabajo

Al personal obrero o subalterno se le facilitará prendas de trabajo, de verano e invierno, adecuadas a su función.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora viera deterioradas, por su desgaste natural, las mencionadas prendas de trabajo, podrán solicitar su reposición a través del personal responsable de la empresa, debiendo canjear la prenda nueva por la deteriorada.

Será de estricto cumplimiento y sancionable laboralmente el incumplimiento del uso de las prendas de trabajo correspondiente a cada departamento.

Capítulo 3 Condiciones retributivas

Artículo 14 Salario base

Para el año 2022 se aplicarán las tablas salariales que se encuentran en el Anexo I, con efectos del 1 de enero de 2022 y que son fruto de aplicar un aumento del 2,50% del convenio anterior, respetando las tablas del convenio sectorial para aquellos Grupos que quedaran por debajo de las mismas en cómputo anual y siguiendo la tabla de equivalencia del Anexo II.

Para el año 2022, las personas trabajadoras que cobren, en conceptos fijos anuales, un importe superior al salario base anual de la tabla del anexo 1 se les aplicará un aumento del 2,50% sobre el resto de los conceptos fijos anuales.

La empresa garantizará para el 2023 un incremento del 2,25%, para el 2024 un 2,00% y para el 2025 garantizará un 1,75% sobre todos los conceptos fijos, o en su caso los mayores incrementos que pudieran preverse en el convenio sectorial.

Es decir:

En el caso que los incrementos fijados en el convenio sectorial en los años 2023-2024-2025 sean inferiores a los garantizados por la empresa, la empresa aplicará los incrementos garantizados sobre las tablas salariales y al resto de conceptos fijos.

En el caso que los incrementos fijos por el convenio sectorial en los años 2023-2024-2025 sean superiores a los garantizados por la empresa, se aplicarán los incrementos fijados por ANEABE en las tablas de este convenio y al resto de conceptos fijos.

En cualquier caso, se procederá a la revisión del 1'75% prevista en el actual convenio sectorial para el caso de que la suma del IPC estatal interanual de los años 2021 y 2022 supere el 3'75%, en la forma que allí se establece.

Artículo 15 Pagas extraordinarias

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán sendas gratificaciones en los meses de junio y diciembre, del importe de una mensualidad, de salario base, en su caso más "complemento de salario base", complemento "ad personam" y complementos fijos.

Dichas pagas se abonarán en proporción a los días en que las personas trabajadoras hayan percibido retribución y, con respecto a los que hubieran ingresado o cesado durante el año, se les abonará la parte proporcional del valor de dichas pagas extraordinarias, en prorrateo anual, a cuyo fin la de diciembre se extenderá de enero a diciembre, la de junio de julio a junio.



Aquellas personas que a día de la entrada en vigor del convenio viniesen percibiendo las pagas extraordinarias en la modalidad de tres pagos (marzo, junio y diciembre) podrán seguir percibiéndolas en esta modalidad si así lo desean. En tal caso la paga marzo se devengará de abril a marzo, y el importe anual será el mismo que si se percibiesen 2 pagas extraordinarias, para lo cual se prorratearán todos los conceptos fijos para distribuirlos en 15 pagas.

Artículo 16 Primas de productividad y producción

Las personas trabajadoras devengarán una prima variable y no consolidable de productividad y de producción según los siguientes criterios:

La empresa se reunirá anualmente con el comité de empresa para fijar los criterios exigibles para el devengo de la Prima de Productividad según criterios KPI (Key Performance Indicators) que queda ya establecida en 1% para el año 2022, 1,15% para el año 2023, 1,30% para el año 2024 y 1,45% para el año 2025 de la retribución fija anual, por tanto, excluidas las retribuciones variables, incentivos o horas extraordinarias.

El porcentaje a pagar vendrá dado por la suma de los porcentajes alcanzados en cada uno de los indicadores.

Esta prima “KPI” se abonará durante el primer trimestre del año siguiente, una vez se hayan podido analizar el conjunto de los indicadores.

Artículo 17 Otros Pluses

a) La persona trabajadora que trabaje en la sección de fabricación y que efectúe tareas de sustituto del control de turno, percibirá 60,16 euros mensuales con efectos desde el 1 de enero del 2022. Dicho plus estará incluido en las pagas extras y vacaciones.

b) Aquellas personas trabajadoras que sean requeridas para prestar servicios fuera de su turno de trabajo habitual tendrán derecho a percibir la cantidad de 25 euros por cada cambio, no así cuando se reintegren a su turno original.

c) Cuando las personas trabajadoras sean requeridas para asistir a cursos o sesiones de formación fuera de su horario de trabajo, serán compensadas por el tiempo en que ésta dure al mismo precio que las horas extraordinarias que prevé el artículo 8. Si por causa de esta formación tuvieran que desplazarse al centro de trabajo se añadirá una hora más a esta compensación que incluirá el desplazamiento de ida y vuelta. La asistencia a las sesiones o cursos de formación será obligatoria, salvo que expresamente la empresa determine lo contrario. La empresa pre avisará a las personas trabajadoras que deban realizar formación con una antelación mínima de 48 horas.

d) Las personas trabajadoras que ejerzan funciones de coordinador/a con personal a cargo percibirán un complemento de coordinación de 250 euros mensuales por 14 pagas (3.500 euros anuales).

e) Las personas trabajadoras que sustituyan al/la coordinador/a de turno percibirán 10 euros brutos por día trabajado que haya realizado dichas funciones en concepto “sustitución coordinación”.

f) Las personas trabajadoras que utilicen la carretilla elevadora durante la mayor parte de su jornada percibirán 45 euros brutos mensuales por 14 pagas (630 euros anuales) en concepto de Plus Toro.

Capítulo 4 Beneficios sociales

Artículo 20 Personas trabajadoras enfermas y accidentadas

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad que requiera hospitalización, intervención quirúrgica o en los supuestos de accidente de trabajo la empresa garantiza a todas



las personas trabajadoras el 100% del salario fijo durante el tiempo de hospitalización y convalecencia.

Fuera de los supuestos anteriores, en caso de enfermedad de la persona trabajadora, la empresa garantiza el porcentaje salarial que se determina en la escala siguiente:

- De 1 a 15 días de baja, se pagará el 70% del salario base, “ad personam”, complemento salario base y complementos fijos.
- De 16 a 45 días de baja, se pagará el 80% del salario base, “ad personam”, complemento salario base y complementos fijos.
- De 45 días en adelante, se pagará el 90% del salario base, “ad personam”, complemento salario base y complementos fijos.

Para ello, serán requisitos indispensables el acreditar el parte de baja mediante el correspondiente parte médico de la Seguridad Social y haberlo entregado en la empresa dentro de las 72 horas siguientes, salvo demora debidamente justificada, debiendo someterse la persona trabajadora a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la empresa.

Artículo 21 Seguro de vida

La indemnización del seguro de vida tendrá el valor de 15.000 euros para la vigencia del convenio. Las garantías cubiertas son las de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta y permanente, y doble capital por fallecimiento por accidente.

Artículo 22 Plan de jubilaciones parciales

De conformidad con lo previsto en, los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los trabajadores, y normativa concordante de la Ley General de Seguridad Social, o la normativa que pudiera sustituirlo, aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos legales previstos, se encuentren interesados en pasar a la situación de jubilación parcial podrán ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con el fin de poder estudiar la posibilidad de alcanzar un acuerdo que resulte satisfactorio a los intereses de ambas partes.

Artículo 23 Cesta de Navidad

Para el año 2022 se abonará a las personas trabajadoras en la nómina del mes de diciembre un importe de 135 € en concepto de cesta de Navidad. Para el año 2023 el importe será de 140 €, para el año 2024 el importe será de 145 € y para el año 2025 el importe será de 150 €.

Artículo 24 Reintegro de gastos de reparación o adquisición de gafas

Las gafas de protección graduadas las proporcionará la empresa. Cuando a un trabajador/a dentro de su horario laboral y mientras realiza las tareas de su puesto de trabajo se le rompan las gafas de protección (gafas graduadas), la empresa procederá a dar al trabajador una ayuda en el pago de los desperfectos o bien para adquirir unas nuevas con un valor máximo de 135 euros.

Artículo 25 Ayuda escolar

Todo trabajador/a con hijos en escolarización obligatoria recibirá una ayuda escolar por valor de 70 euros en su nómina de septiembre por cada uno de ellos.

En Caldes de Malavella, a 14 de julio de 2022.

ANEXO I

Salario Base 2022

GRUPO	IMPORTE ANUAL	PLUS NOCTURNIDAD
GRUPO 1	26.534,48 €	3,75 €/H
GRUPO 2	23.878,15 €	3,12 €/H
GRUPO 3	22.549,97 €	2,78 €/H
GRUPO 4	21.014,86 €	2,52 €/H
GRUPO 5	20.557,05 €	2,47 €/H
GRUPO 6	18.565,00 €	2,21 €/H
GRUPO 7	16.573,09 €	1,74 €/H

ANEXO II

Tabla de equivalencia de Grupos y Niveles con el convenio sectorial.

GRUPO	NIVEL ANEABE
Grupo 1	Nivel 1
	Nivel 2
Grupo 2	Nivel 3
Grupo 3	Nivel 4
Grupo 4	Nivel 5
Grupo 5	Nivel 5
Grupo 6	Nivel 6
Grupo 7	Nivel 7 y 8