

RESOLUCIÓN 14C/2026, de 21 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa 3P Biopharmaceuticals SLU.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa 3P Biopharmaceuticals SLU, (Código número: 31102142012023), con entrada en este Registro con fecha 14 de enero de 2026, suscrito con fecha 7 de enero de 2026, entre la representación empresarial y la mayoría sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa 3P Biopharmaceuticals SLU, (Código número: 31102142012023).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 21 de enero de 2026.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

II CONVENIO COLECTIVO DE 3P BIOPHARMACEUTICALS, SLU.

En Noain, a 7 de enero de 2026.

Por la representación legal de la empresa 3P Biopharmaceuticals, SLU, y la Representación Legal de los Trabajadores de la misma se ha alcanzado un acuerdo para el Convenio Colectivo de 3P Biopharmaceuticals, SLU para los años 2024-2028, en los siguientes términos:

CAPÍTULO PRELIMINAR.—DETERMINACIÓN DE PARTES

El presente Convenio Colectivo se concierta por los Representantes Legales de la empresa, don Dámaso Molero Sánchez (CEO) y don Tomás Alarcón Palomares (Director de Recursos Humanos), designados por la empresa, como parte empleadora, y por la Representación Legal de los Trabajadores, el Comité de Empresa de 3P Biopharmaceuticals, en virtud de la representatividad que les ha sido conferida en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito funcional y personal.**

Las disposiciones del presente Convenio regularán, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la empresa 3P Biopharmaceuticals, S.L., en los centros de trabajo de Noáin, con excepción del personal directivo.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio afectan a los centros de trabajo ubicados en Noain, Navarra.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Los efectos económicos tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se acuerden.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Denunciado y concluida la duración pactada, se acuerda que, vencida su vigencia pactada, se aplicará el régimen de ultractividad ilimitada conforme al marco legal actual.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación de su renovación tres meses antes de su vencimiento.

CAPÍTULO II.—INAPLICACIÓN Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

Artículo 4. **Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.**

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio colectivo o el descuelgue del Convenio Estatal de la Industria Química (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la Comisión Paritaria de este Convenio con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas, en el modo y con la exigencia regulada en el artículo 82.3 ET para los Convenios colectivos. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en la Comunidad Foral.

Artículo 5. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Los pluses personales no podrán ser ni compensables, ni absorbibles ni modificados por la aplicación del artículo 41 del ET salvo que medie acuerdo con el Comité de empresa, con efectos colectivos, o con el trabajador/a afectado/a.

CAPÍTULO III.—JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIOS. HORAS EXTRAS. FLEXIBILIDAD. CAMBIOS DE TURNOS. TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y COMPENSACIONES

Artículo 6. Jornada.

1. La jornada anual máxima de trabajo efectivo para los años 2024 y 2025 será coincidente con la establecida en el Convenio General de la Industria Química (1.752 horas).

Para el año 2026 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.740 horas. Para los años 2027 y 2028 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.736 horas.

En cualquier caso, la jornada anual máxima no superará la que defina el Convenio General de la Industria Química o el Estatuto de los Trabajadores en una posible modificación o actualización del mismo, en cuyo caso la jornada anual será la máxima legal. Para su aplicación se estará a la disposición transitoria que, en su caso, se establezca.

2. No obstante lo anterior, una vez establecidos los días laborales fruto de la jornada anual se disfrutará uno de ellos como descanso, es decir, 1 día marcado de trabajo cada año.

Adicionalmente, se disfrutará de dos días como asuntos propios, integrándose en la “bolsa individual de tiempo disponible” de cada trabajador/a.

3. Se considera tiempo efectivo de trabajo 5 minutos de los 20 minutos del tiempo de bocadillo que se disfruten cada día que se trabaje de forma continua más de 6 horas a contar desde el control de acceso que está situado en los vestuarios si se hace uso de ellos o desde el control de acceso a planta o fichero.

Artículo 7. Calendario laboral.

1.—Negociación.

Se negociará con el Comité antes del 1 de noviembre del año anterior todos los calendarios laborales de los diferentes Departamentos figurando los turnos de trabajo diarios de cada trabajador/a. En esta negociación se podrán negociar mejoras no previstas en el presente Convenio Colectivo.

No podrán considerarse laborales los días: 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero.

2.—Días de exceso de jornada.

Los días de exceso de jornada tendrán la misma consideración que los días de vacaciones y se disfrutarán a elección del trabajador/a con un preaviso por escrito de al menos 6 semanas o con menos con acuerdo por escrito con el responsable directo en las mismas condiciones que las vacaciones.

Todos los Departamentos tendrán su Calendario Laboral donde se especifique si es de Jornada Partida o de Turno Continuo. Sobre la base del anterior Calendario laboral de los Departamentos, la empresa podrá realizar cambios, debidamente justificados, por la concurrencia de causas organizativas, productivas o técnicas, siempre dentro de los límites de flexibilidad establecidos en este Convenio.

3.—Turno Partido.

Además de los días anteriormente mencionados no se considerarán días laborales todos los demás Festivos Oficiales, sábados y domingos de cada año.

—Hora de entrada:

El trabajador podrá iniciar su jornada laboral entre las 07:00 y las 09:00 de la mañana. Excepcionalmente podrá no aplicarse esta regla general si hay procesos, reuniones, visitas o tareas que requieran la presencia del trabajador y siempre, debe ser comunicada con anterioridad al Superior directo correspondiente.

El tiempo de descanso por bocadillo será voluntario realizarlo o no. El tiempo de bocadillo que corre a cargo del trabajador/a será opcional, pero deberá recuperarse en el día de disfrute (teniendo la misma consideración que lo acordado en el artículo 6.º).

–Hora de comida:

El tiempo de comida puede realizarse entre las 13:00 y las 15:00. El tiempo mínimo de comida deberá ser de 30 minutos.

En el caso del personal en turno partido con reducción de jornada por guarda legal (cuidado de menor), siempre que la persona trabajadora acredite y justifique previamente la necesidad de conciliación, tendrá derecho a no realizar el tiempo mínimo de comida obligatorio de 30 minutos. No obstante lo anterior, la empresa podrá denegar la solicitud por causas justificadas, mediante escrito que comunicará a la persona trabajadora, con copia al Comité de Empresa.

–Hora de salida:

La finalización de jornada no será nunca anterior a las 17:00 y deberá cumplir el cómputo total de trabajo efectivo determinado por el calendario. El tiempo de descanso de 15 minutos no se incluye en el cómputo de jornada.

A partir del año 2026 la finalización de jornada no será nunca anterior a las 16:45 y deberá cumplir el cómputo total de trabajo efectivo determinado por el calendario. A partir del año 2027, la finalización de la jornada no será nunca anterior a las 16:30, debiendo cumplir igualmente con el cómputo total de trabajo efectivo determinado por calendario. El tiempo de descanso de 15 minutos no se incluye en el cómputo de jornada. No será posible acumular tiempo de un día para otro. Según el horario establecido, será necesaria la presencia de todo el personal en la empresa entre las 9:00 y las 13:00 horas por la mañana y entre las 15:00 y 17:00 horas por la tarde (16:45 a partir del 1 de enero de 2026 y 16:30 a partir del 1 de enero de 2027), salvo que haya acuerdo por escrito con el responsable directo.

–Viernes horario intensivo:

La jornada de los viernes se trabajará de forma intensiva 7 horas diarias efectivas con el tiempo de bocadillo optativo (a recuperar 15 minutos de los 20 disponibles diarios).

Los viernes se mantendrá la flexibilidad de entrada y de salida de una hora, es decir, se podrá entrar entre las 7 horas y las 9 horas, con salida entre las 14 horas y las 16 horas, o las 16:15 horas en el supuesto de que se opte por disfrutar la pausa por bocadillo.

Esta flexibilidad queda sujeta a las necesidades específicas de cada área.

–Jornada Intensiva verano y Navidad:

La jornada durante los meses de julio y agosto, y durante el periodo comprendido entre el 24 y el 31 de diciembre, se trabajará de forma intensiva 7 horas diarias efectivas de lunes a viernes, con el tiempo de bocadillo optativo (a recuperar quince minutos de los veinte disponibles diarios, dentro del día de disfrute).

Se mantendrá durante este período la flexibilidad de entrada y de salida de una hora, es decir, se podrá entrar entre las 7 horas y las 9 horas, con salida entre las 14 horas y las 16 horas, o las 16:15 horas en el supuesto de que se opte por disfrutar la pausa por bocadillo. Esta flexibilidad queda sujeta a las necesidades específicas de cada área.

–Día de ajuste de jornada:

Sin reducción de la jornada anual de trabajo, y sin perjuicio de lo que se pacte en la negociación futura, las personas trabajadoras de turno partido, dispondrán de un día libre de ajuste de calendario, considerado de libre disposición por parte del trabajador/a (N.º de días laborales anuales -1), de acuerdo al régimen y procedimiento previsto en el artículo undécimo del presente Convenio. En los años 2027 y 2028 serán dos días los libres por ajuste de calendario.

4.–Turno Continuado (personal a turnos).

Además de los días anteriormente mencionados no se considerarán días laborales todos los sábados y domingos de cada año.

El horario semanal será de mañana (06:00-14:15) tarde (14:00-22:15) o noche (22:00-06:15) iniciando la jornada laboral los lunes estando en el turno de mañana y de tarde, y los domingos en el caso

de estar en turno de noche. En los días festivos que no se trabajen, el turno comenzará a las 22 horas quedando libre la noche anterior al festivo. Los 15 minutos de trabajo en el turno de tarde entre las 22 horas y las 22:15 horas generará la parte correspondiente a nocturnidad.

5.–Turnos de trabajo en proceso continuo.

El personal adscrito al sistema de trabajo de turnos en proceso continuo percibirá la retribución garantizada para este colectivo según lo establecido en la tabla del Anexo número 1.

Además de la retribución garantizada, los trabajadores percibirán los pluses personales que tengan o pudieran tener, así como el plus nocturnidad (artículo 15.5 de este Convenio), el plus de Turnicidad-Festivos (art.15.2 de este Convenio) y el plus de festivos efectivamente trabajados (art. 15.3 de este Convenio).

Artículo 8. Horas extras. Compensación.

Serán voluntarias. Se aportará informe nominal y detallado al Comité trimestralmente sobre el número de horas extras realizadas.

Se compensarán a 1 x 1,50. El trabajador/a elegirá entre el cobro en remuneración económica o en horas a disfrutar como “bolsa individual de tiempo disponible”. En el caso de remuneración económica el valor de la hora sobre la que se aplicará se calculará teniendo en cuenta el Salario Bruto Anual que con carácter fijo se venga devengando por el trabajador.

Las horas extras por fuerza mayor o por necesidades urgentes de la actividad deberán ser preavisadas previamente al Comité e informadas por escrito al trabajador/a. Se compensarán 1 x 2,50 de igual forma que las horas extras.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2026, manteniéndose las previstas en el convenio anterior para los años 2024 y 2025.

Artículo 9. Flexibilidad. Cambios de turno. Trabajo en sábado y/o domingo/festivos. Guardias. Otros sistemas de trabajo.

La distribución de la jornada será regular. En sustitución del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y de la ordenación de la jornada laboral, “bolsa de tiempo disponible” y trabajo en sábado, domingo y festivos regulado en el Convenio Estatal de la Industria Química, se acuerda la siguiente flexibilidad:

1.–Cambios de turno.

Por razones organizativas, productivas y técnicas, la empresa podrá cambiar el turno semanal de trabajo de cada trabajador/a que está establecido en su calendario hasta un máximo de 5 semanas al año preavisando al trabajador/a afectado/a con 15 días de antelación. Se notificará siempre por escrito al trabajador/a.

En caso de quedar turnos desequilibrados de personal, por número de personas o cualificación de las mismas, y de que no haya voluntarios, la empresa podrá cambiar la rotación de cada trabajador/a una vez por año preavisando al trabajador/a afectado/a con un mes de antelación. Se notificará siempre por escrito al trabajador/a y de todos los cambios de rotación se dará oportuna información al Comité.

2.–Trabajo Sábado y/o Domingo/Festivos.

Se entenderá por trabajo en sábado y domingo, el comprendido entre las 22 horas del viernes y las 22 horas del domingo.

Los trabajadores/as que a petición de la empresa y voluntariamente deseen trabajar los Viernes (turno Noche) o Sábados (turno Mañana, Tarde y Noche) y Domingos o los Festivos (turno Mañana y Tarde), serán compensados a elección del trabajador/a de acuerdo a las opciones establecidas en la siguiente tabla:

COMPENSACIÓN A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR/A			
	2026	2027	2028
Opción 1	Dos días por cada día trabajado + 25 euros	Dos días por cada día trabajado + 30 euros	Dos días por cada día trabajado + 35 euros
Opción 2	Un día por cada día trabajado + 105 euros	Un día por cada día trabajado + 110 euros	Un día por cada día trabajado + 115 euros

(Para los años 2024 y 2025 la compensación será la establecida en el convenio anterior ya liquidada).

En caso de no haber voluntarios/as, la empresa podrá hacer laborables un máximo total de 5 días preavisando al trabajador/a por escrito con al menos 5 días y con la misma compensación anteriormente redactada. Si, por circunstancia sobrevenida y justificada, la persona designada no pudiera acudir, la empresa podrá modificar la asignación y designar a otra persona trabajadora. Dicha modificación deberá ser comunicada tan pronto como se conozca la circunstancia que impide acudir y, en todo caso, con una antelación mínima de 2 días.

En este exclusivo y excepcional supuesto de que la persona no pudiese acudir, el día que inicialmente le fue asignado para trabajar, y que finalmente no trabaja, no computará a los efectos del cómputo de cinco días que se fija en este artículo.

Estos días generados formarán parte de la “bolsa individual de tiempo disponible” regulada en el artículo 10 de este Convenio.

3.–Guardias.

De forma puntual y previa adscripción voluntaria del trabajador/a de forma escrita, la empresa puede aplicar guardias en las diferentes secciones bien de 24 horas o de 12 horas entre las 22h del viernes y las 22h del domingo, lo que obligará al trabajador/a, caso de activarse, a personarse en el centro de trabajo en menos de 30 minutos.

Las guardias se remunerarán de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

	2026	2027	2028
Guardia de 12 horas	50 euros	55 euros	60 euros
Guardia de 24 horas	100 euros	105 euros	110 euros

(Para los años 2024 y 2025 la compensación será la establecida en el convenio anterior ya liquidada).

Con carácter extraordinario, las guardias de los días 1 de enero, 24-25-31 de diciembre, se remunerarán de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

	2026	2027	2028
Guardia de 12 horas	65 euros	70 euros	75 euros
Guardia de 24 horas	125 euros	130 euros	135 euros

(Para los años 2024 y 2025 la compensación será la establecida en el convenio anterior ya liquidada).

Adicionalmente a la remuneración anterior, el trabajador le será reconocida una compensación de dos horas por cada hora de asistencia en la guardia, que serán compensadas, bien por descanso o compensadas económicamente. En caso de optar por la compensación económica, ésta se realizará en la misma base de cálculo regulada en este Convenio para las Horas Extraordinarias.

De todas las guardias realizadas se dará oportuna información al menos trimestralmente al Comité.

4.–Otros sistemas de trabajo.

Ambas partes se comprometen a negociar posibles cambios de los sistemas de trabajo y sus condiciones.

Artículo 10. Bolsa individual de tiempo disponible.

Los días generados por el trabajo en sábados, domingos y festivos, las horas extra y las horas de asistencia en la guardia que se compensen con descanso, formarán parte de una “bolsa individual de tiempo disponible” que cada trabajador/a dispondrá en días o en horas previa comunicación escrita al Responsable correspondiente, con un preaviso de 15 días y tendrá derecho, como norma general, al disfrute en las fechas elegidas. Únicamente, si varios trabajadores pertenecientes a un mismo equipo de trabajo, sección o departamento solicitan las mismas fechas de disfrute y queda afectado el proceso productivo, se podrían denegar el disfrute argumentando los motivos por escrito al trabajador y al Comité para su conocimiento, en el principio general de que al menos un trabajador/a de dicho colectivo podrá disfrutar de ese día. Con un preaviso inferior se podrán disfrutar bajo acuerdo con el responsable directo. Esta Bolsa generada en los 8 primeros meses del año natural se disfrutará den-

tro de ese mismo año natural y las generadas los 4 últimos meses podrán disfrutarse dentro de los 6 primeros del año siguiente.

CAPÍTULO IV.–VACACIONES. LICENCIAS. REDUCCIÓN DE JORNADA

Artículo 11. Vacaciones.

1. Serán 22 días laborales, de los cuales 15 días se disfrutarán las 3 primeras semanas seguidas del mes de julio, cuyo inicio coincidirá con el primer lunes natural del mes de julio.

2. Los 7 días restantes, con un preaviso por escrito de 6 semanas, serán considerados de libre disposición por parte del trabajador/a quien tendrá derecho, como norma general, al disfrute en las fechas elegidas. Únicamente si varios trabajadores pertenecientes a un mismo equipo de trabajo, sección o departamento solicitan las mismas fechas de disfrute y queda afectado el proceso productivo, se podría denegar el disfrute argumentando los motivos por escrito al trabajador y al Comité para su conocimiento. Con un preaviso inferior a las 6 semanas se podrán disfrutar bajo acuerdo con el responsable directo.

3. A través de la Comisión Paritaria, se pondrá en marcha un estudio de plantilla mínima necesaria en cada sección para dar cumplimiento de las peticiones de disfrute de vacaciones o de “bolsa individual de tiempo disponible”.

4. Durante el periodo de vacaciones se percibirá el salario de todos los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a y la media de los conceptos variables de los últimos 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Artículo 12. Licencias.

Además de las previstas en el Convenio General de la Industria Química, se establecen las siguientes mejoras:

1. La equiparación de la licencia por pareja de hecho a Matrimonio.

2. El reconocimiento al trabajador/a, por un máximo de 10 horas anuales, de una licencia para acompañamiento a consultas y tratamientos de parientes de 1.º grado por cáncer, enfermedades raras o tratamientos que precisen acompañamiento, que no estén a cargo del trabajador, durante el tiempo indispensable, cuando el horario del consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, el tratamiento o consulta se preste en los servicios sanitarios oficiales y se preavise la asistencia con posterior justificación. Si para el acompañamiento mencionado, media necesidad de desplazamiento al efecto, superior a 200 km por trayecto, se reconocerán al trabajador/a hasta un máximo de 6 horas adicionales. En el caso de los tratamientos que precisen acompañamiento, se deberá presentar un justificante que acredite la necesidad de acompañamiento y que la persona trabajadora ha sido la acompañante.

3. La medición del tiempo indispensable en los permisos de asistencia a consultorio médico y de acompañamiento a consultorio médico se realizará tomando como referencia el marcado entre el lugar de trabajo y el consultorio médico en Google Maps, añadiendo 10 minutos al mismo para el aparcamiento.

4. Se dispondrá de 10 horas anuales de permiso recuperable para la realización de gestiones personales de carácter inaplazable (administrativas, bancarias u otras de similar naturaleza) que no puedan efectuarse fuera del horario laboral. Las horas podrán disfrutarse previo acuerdo con el responsable directo, quien valorará las necesidades organizativas del área, y la persona trabajadora deberá justificar la necesidad.

5. Por fallecimiento de familiares de primer grado, la persona trabajadora dispondrá de una licencia retribuida de hasta cinco (5) días laborables. El eventual desplazamiento no dará lugar a la ampliación del permiso.

6. 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.

Se considerarán casos justificados, entre otros, los siguientes:

- Acompañamiento a urgencias.
- Llamadas de guarderías, colegios, institutos y otros centros de formación cuando se requiera ir a recoger al menor.
- Llamadas de centros de mayores, centros para gente con diversidad funcional o pisos tutelados.

Para el reconocimiento de esta licencia será necesario acreditar las situaciones descritas, en función de cada caso, con los siguientes justificantes:

- Justificante de asistencia a urgencias.
- Justificante de la guardería o centro de estudios y formación correspondiente.
- Justificante del centro de cuidado correspondiente.

En cuanto a otros supuestos que se puedan producir, no reflejados en el listado detallado previamente, quedará a expensas de la Comisión Paritaria de este convenio y/o posibles resoluciones judiciales o cambios normativos, el valorar si se trata de un caso de fuerza mayor.

Además, también se entenderá como fuerza mayor aquellos casos en los que la persona trabajadora no pueda acudir a su puesto de trabajo debido a una necesidad de cuidado de familiares o personas convivientes como consecuencia de enfermedad o accidente que se produzca antes de iniciarse la jornada laboral en el mismo día natural. Este hecho deberá de ser comunicado a la empresa a la mayor brevedad posible y deberá de ser justificado mediante el correspondiente justificante médico o sanitario.

Artículo 13. Excedencias y reingresos.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los primeros dieciocho meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En los casos de excedencia para el cuidado de familiares en los términos que aparece en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de excedencia podrá ser de duración no superior a dos años. Durante los primeros dieciocho meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia voluntaria especial: Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, y para los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando durante este período la persona trabajadora acredite que la misma es para cursar estudios oficiales relacionados con el sector (grado o máster en biología, química, bioquímica, ingeniería, biotecnología, FP relacionada con el sector o cualquier otro estudio oficial relacionado con el puesto de trabajo) y no vaya a prestar sus servicios a empresas del ámbito de este convenio, del convenio general de la industria química u otras análogas. Su duración máxima será de nueve meses.

Artículo 14. Reducción de jornada por guarda legal.

Se tendrá derecho a reducir de forma diaria y únicamente con el acuerdo previo de la empresa, se podrá disfrutar de forma semanal, mensual o anual.

CAPÍTULO V.-ESTRUCTURA SALARIAL. INCREMENTO SALARIAL. OTRAS RETRIBUCIONES

Artículo 15. Estructura salarial.

El pago del salario se realizará en 12 mensualidades y 2 pagas extras los meses de junio y diciembre.

La estructura de la retribución en la empresa será la siguiente:

1.–Salario Base.

Se entenderá por tal el establecido para cada Grupo profesional por el presente Convenio Colectivo (Tabla General Anexo I).

2.–Plus Turnicidad y Festivos.

Se entenderá por tal el que remunera la adscripción del trabajador al régimen de prestación de servicios a turnos y festivos (turno continuo, personal a turnos).

Su cuantía será del 8% calculado sobre el salario base, antigüedad y resto de pluses personales en 12 mensualidades. A partir del 1 de enero de 2026, será del 8,5% (8,75% a partir del 1 de enero de 2027 y 9% a partir del 1 de enero de 2028) calculado sobre el salario base en 12 mensualidades, con la garantía de que ningún trabajador percibirá un plus de turnicidad y festivos inferior al cobrado en 2025.

3.–Festivos efectivamente trabajados.

Se entenderá por tal el que remunera el trabajo efectivamente realizado en días festivos oficiales (festivos oficiales marcados por el Boletín Oficial del Estado y el Boletín Oficial de Navarra y establecidos como tal en el calendario de la compañía).

Por cada festivo oficial trabajado efectivamente, el personal que se encuentre adscrito al régimen de prestación de servicio a turnos (turno continuado, personal a turnos) percibirá un plus denominado de festivos efectivamente trabajados, por un importe de 20 euros (25 euros a partir del 1 de enero de 2027 y 30 euros a partir del 1 de enero de 2028). Este plus será efectivo a partir del 1 de enero de 2026.

La cantidad indicada es la prevista para trabajo a jornada completa, en jornadas parciales se aplicará la parte proporcional que corresponda.

En el supuesto de no trabajarse en festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, incapacidad temporal, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

4.–Antigüedad.

El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por año de servicios prestados en la compañía. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del cumplimiento del primer trienio.

La cuantía del complemento de antigüedad para los años 2024, 2025 y 2026 será la fijada en la tabla salarial del anexo II. En concreto, los importes resultantes del incremento para este concepto son los siguientes:

Al cumplir un trienio de antigüedad se abonará la siguiente cuantía:

–2024 y 2025: 105 euros.

–2026: 135 euros.

–2027: 140 euros.

–2028: 145 euros.

Se abonará la siguiente cuantía por cada año de antigüedad a partir del primer trienio:

–2024 y 2025: 35 euros.

–2026: 55 euros.

–2027: 60 euros.

–2028: 65 euros.

5.–Plus nocturnidad.

Se entenderá como tal el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Se compensará en 2024 y 2025, con 2,85 euros/hora, en 2026 con 3,30 euros/hora y en 2027 y 2028 con 3,50 euros/hora, garantizándose siempre el mínimo establecido en Convenio General de la Industria Química.

Los trabajadores en turno de tarde por razón del cambio de relevo percibirán en todo caso, el plus de turno equivalente a 15 minutos.

6.–Plus de guardias.

Su regulación será la establecida en el artículo 9 de este Convenio.

7.–Dietas/kilometraje.

La empresa se hará cargo de la totalidad del coste de las dietas de la plantilla en caso de tener que hacer desplazamientos o viajes. En caso de tener que utilizar su propio vehículo, se abonará al trabajador/a la cantidad de 0,52 euros por kilómetro recorrido (garantizándose siempre el mínimo establecido en el Convenio General de la Industria Química). Este importe se abonará a partir de la firma del presente convenio, sin efectos retroactivos.

8.–Otros conceptos.

Se mantendrán en su configuración actual.

Artículo 16. Incrementos salariales.

1.–Criterio general y base de aplicación.

Los incrementos salariales se aplicarán sobre el salario base de cada grupo profesional, conforme a las tablas salariales de 3P Biopharmaceuticals vigentes en cada momento, y en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2.–Compensación y absorción.

Las partes dejan constancia de que los incrementos salariales aplicados en los ejercicios 2024 y 2025 se han instrumentado mediante el régimen de compensación y absorción, de conformidad con lo previsto en la normativa legal y convencional vigente y en los acuerdos del anterior Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, y con el objetivo de transitar hacia un modelo retributivo más estable, las subidas salariales que se fijan para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 se aplicarán sobre el salario base, conforme a las tablas de 3P, y tendrán carácter no compensable ni absorbible.

3.–Cláusula transitoria. Pago único extraordinario.

Con el exclusivo propósito de mantener el equilibrio retributivo entre el personal en activo y facilitar la transición al nuevo esquema salarial, la empresa abonará a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de alta en la fecha de firma del presente Convenio un pago único, extraordinario, no consolidable y no compensable, determinado en función de las cantidades absorbidas por aplicación del régimen de compensación y absorción durante los ejercicios 2024 y 2025.

Este abono tendrá carácter excepcional, no retroactivo y meramente transitorio, y se efectuará en la nómina correspondiente al mes siguiente a la firma del Convenio.

El citado pago no se integrará en la estructura salarial ni será computable a efectos de futuros incrementos o mejoras retributivas.

4.–Incrementos anuales sobre salario base.

Los incrementos establecidos se aplicarán exclusivamente sobre el salario base, sin afectar a los pluses personales, que se mantendrán en las cuantías vigentes a la fecha de firma del presente Convenio.

El salario base para el año 2024, correspondiente a cada grupo profesional por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para el año 2024 (con un incremento del 3,75% sobre el salario base de 2023), con efectos de 1 de enero de 2024.

El salario base para el año 2025, correspondiente a cada grupo profesional por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2025 (con un incremento del 3,75% sobre el salario base de 2024), con efectos de 1 de enero de 2025.

El salario base para el año 2026, correspondiente a cada grupo profesional por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2026 (con un incremento del 3,5% sobre el salario base de 2025), con efectos de 1 de enero de 2026.

El salario base para el año 2027, correspondiente a cada grupo profesional por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2027 (con un incremento del 2,5% sobre el salario base de 2026), con efectos de 1 de enero de 2027.

El salario base para el año 2028, correspondiente a cada grupo profesional por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2028 (con un incremento del 2,5% sobre el salario base de 2027), con efectos de 1 de enero de 2028.

Con el objetivo de mantener la equidad retributiva entre los distintos grupos profesionales y garantizar una adecuada alineación interna de las estructuras salariales, durante cada uno de los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 se aplicará un incremento adicional del 0,25% sobre el salario base correspondiente exclusivamente a los Grupos Profesionales 2, 3 y 4, incorporándose al mismo con carácter consolidado. Este incremento adicional se encuentra aplicado en las tablas salariales del Anexo I.

La tabla General y la tabla Turno en proceso continuo, ambas del Anexo 1 de este Convenio, nunca podrán ser inferiores a las respectivas Tablas de SMG y de Turno en proceso continuo del Convenio Estatal de la Industria Química de cada año.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la tabla General del SMG y la tabla del Turno en proceso continuo del Convenio Estatal de Químicas, establecieran cantidades superiores a las fijadas en este Convenio, la empresa podrá absorber esa diferencia del plus personal absorbible del trabajador.

5.–Cláusula de garantía al IPC.

En caso de que el IPC interanual de la Comunidad Foral de Navarra correspondiente al año anterior resultara superior al incremento previsto para el ejercicio, se aplicará el IPC real, sustituyendo al porcentaje pactado, con efectos desde el 1 de enero del año en cuestión.

6.–Incremento Variable.

Se acuerda un pago único y no consolidable de un 0,75% sobre la media del SMG de los grupos profesionales 4 y 5 (tablas generales, no del Turno en proceso continuo) con reparto lineal a todos los Grupos si se superan los 130.384 euros anuales de BAI (Beneficios antes de Impuestos) Reales auditados, que ascenderá a un 1,00% si se supera los 400.000 euros de BAI Reales auditados.

Este incremento, de producirse las condiciones para su percibo, se pagará en el momento de presentar cuentas auditadas o en la nómina de julio como más tarde y de forma proporcional al tiempo trabajado por cada trabajador/a en ese año generado.

CAPÍTULO VI.–GARANTÍAS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 17. Garantías en caso de incapacidad temporal.

1. La empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal que derive de contingencia profesional (enfermedad profesional o accidente de trabajo), maternidad (concepto en el que se incluirá cualquier proceso de incapacidad temporal desde la notificación a la empresa del embarazo por la interesada, hasta la finalización de este último) y hospitalización, hasta el día de alta o la declaración de incapacidad, mediante un complemento de hasta el 100% del salario cuyo cálculo se obtendrá por la estimación de todos los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta, más el promedio de los conceptos variables percibidos por el trabajador/a en los últimos 12 meses anteriores al inicio de la Incapacidad temporal que se complementa.

2. La empresa complementará, a partir del 1 de enero de 2026, las prestaciones de incapacidad temporal que derive de contingencia común, también hasta el día de alta o la declaración de incapacidad, en función del índice de absentismo por Incapacidad temporal de totalidad de la plantilla en el año natural inmediatamente anterior al inicio de la baja, de acuerdo a estos porcentajes:

a. Absentismo colectivo, entre el 0% y el 2,35%: Se complementará en la 1.^a y 2.^a baja del año natural hasta el 100% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta y la media de los conceptos variables de los últimos 12 meses anteriores a la IT. En la 3.^a y posteriores ese mismo complemento será del 70% los tres primeros días y del 100% a partir del 4.^o día.

b. Absentismo colectivo, entre el 2,36% y el 2,7%: Se complementará en la 1.^a y 2.^a baja del año natural hasta el 90% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta y la media de los conceptos variables de los últimos 12 meses anteriores a la IT. En la 3.^a y posteriores ese mismo complemento será del 70% los tres primeros días y del 90% a partir del 4.^o día.

c. Absentismo colectivo, entre el 2,71% y el 2,99%: Se complementará en la 1.^a hasta el 85% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta y la media de los conceptos variables de los últimos 12 meses. En la 2.^a hasta el 80% y en la 3.^a y posteriores ese mismo complemento será del 70% los tres primeros días y del 80% a partir del 4.^o día.

d. A partir del 3%, las bajas se complementarán atendiendo a la siguiente escala individual:

I. La primera baja médica de cada trabajador/a se complementará el 85% los tres primeros días y a partir del 4.^o día, los porcentajes previstos legalmente de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta.

II. La segunda baja médica de cada trabajador/a se complementará el 75% los tres primeros días y a partir del 4.^o día, los porcentajes previstos legalmente de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta.

III. La tercera baja médica y siguientes de cada trabajador/a se complementará el 70% los tres primeros días y a partir del 4.^o día, los porcentajes previstos legalmente de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador/a estando de alta.

No se computarán para el cálculo de este índice de absentismo, las ausencias debidas a labores de representación legal de los trabajadores, contingencia profesional (enfermedad y/o accidente laboral), maternidad, IT por riesgo durante el embarazo y lactancia, cualquier IT desde la notificación de embarazo, paternidad, licencias, días de bolsa y vacaciones.

Para los años 2024 y 2025 los complementos de IT serán los establecidos en el convenio anterior ya liquidados.

3. La empresa facilitará información sobre los datos de porcentajes de absentismo por escrito, al menos trimestralmente, al Comité de empresa.

4. Las partes se comprometen a constituir una comisión de trabajo paritaria que analice de forma específica las causas y evolución del absentismo laboral, así como las posibles medidas orientadas a su reducción y a la mejora del bienestar físico y emocional de la plantilla.

Dicha comisión podrá evaluar y proponer acuerdos de colaboración con clínicas o centros especializados en fisioterapia, psicoterapia u otras disciplinas afines, encaminados a favorecer la recuperación y el mantenimiento de la salud laboral.

Asimismo, y sin perjuicio de las garantías vigentes, las conclusiones de esta comisión podrán dar lugar a propuestas de revisión o actualización de los sistemas de gestión de los complementos de incapacidad temporal, previo acuerdo entre las partes en el marco de la misma.

CAPÍTULO VII.–GRUPO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MÍNIMO DE ACCESO A LA EMPRESA

Artículo 18. Grupo mínimo de acceso.

El Grupo mínimo de acceso a la empresa será el del Grupo 2 del Convenio General de Industria química y les será de aplicación las tablas salariales de 3P.

CAPÍTULO VIII.–POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Artículo 19. Contratación.

1. La empresa regirá su marco de contratación por las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que sean aplicables.

2. Los trabajadores/as contratados por contratos de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, percibirán como mínimo el 100% del Salario previsto en este Convenio para el Grupo Salarial.

3. En caso de que la empresa decida hacer uso del contrato formativo en alternancia, previamente deberá negociar con el Comité de Empresa el porcentaje salarial a aplicar.

4. Con carácter previo a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) la Empresa informará de esta circunstancia al Comité de Empresa. El salario de los trabajadores contratados a través de ETT vendrá regulado por las condiciones acordadas en este Convenio.

CAPÍTULO IX.—POLÍTICA DE JUBILACIÓN

Artículo 20. Comisión de estudio sobre jubilaciones.

Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión específica de estudio sobre jubilaciones, de carácter paritario, que tendrá por objeto analizar la situación actual de la plantilla en materia de envejecimiento activo, relevo generacional y posibles fórmulas de planificación de las jubilaciones.

Dicha comisión podrá valorar, entre otros aspectos, incentivos o mecanismos voluntarios de jubilación parcial o anticipada, así como posibles medidas de acompañamiento a la transición hacia la jubilación, dentro del marco normativo vigente y sin menoscabo de los derechos individuales.

En caso de que la comisión alcance un acuerdo sobre medidas concretas en esta materia, dicho acuerdo podrá ser elevado a la mesa negociadora del presente convenio para su incorporación como Anexo al Convenio Colectivo, previa aprobación formal en el seno de la comisión paritaria.

CAPÍTULO X.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21. Consulta.

La empresa consultará con el Comité anualmente la Mutua que gestionará las contingencias profesionales.

CAPÍTULO XI.—PLAN DE IGUALDAD

Artículo 22. Remisión al plan de igualdad.

Las partes se remiten al contenido del Plan de igualdad vigente en la empresa.

CAPÍTULO XII.—COMISIÓN PARITARIA

Artículo 23. Constitución; composición: convocatoria; y competencias.

1. Se acuerda crear una Comisión Paritaria de este Convenio, formada por 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

2. Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos en la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados, en la parte social, por el 51% de sus votos, en un plazo máximo de 10 días tras reunirse.

3. Las partes acuerdan que será requisito necesario convocar a la comisión paritaria para todas aquellas cuestiones que se susciten sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, y sin que

sea vinculante la resolución de la Comisión Paritaria a efectos de reclamación en los tribunales de lo social. En todo caso, a partir de la convocatoria deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

4. Serán sus competencias:

- a. Interpretación de cualquier norma de este Convenio.
- b. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Tribunal Laboral de Navarra.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

Artículo 24. Aplicabilidad del Convenio General de la Industria Química.

En todo no específicamente previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido en el Convenio General de la Industria Química.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES

Tabla general

NIVEL	2024	NIVEL	2025	NIVEL	2026	NIVEL	2027	NIVEL	2028
Grupo 2	21.835,85	Grupo 2	22.709,28	Grupo 2	23.560,88	Grupo 2	24.208,81	Grupo 2	24.874,55
Grupo 3	23.229,79	Grupo 3	24.158,99	Grupo 3	25.064,95	Grupo 3	25.754,23	Grupo 3	26.462,47
Grupo 4	25.243,23	Grupo 4	26.252,96	Grupo 4	27.237,45	Grupo 4	27.986,48	Grupo 4	28.756,11
Grupo 5	28.347,99	Grupo 5	29.411,04	Grupo 5	30.440,42	Grupo 5	31.201,43	Grupo 5	31.981,47
Grupo 6	33.170,09	Grupo 6	34.413,97	Grupo 6	35.618,46	Grupo 6	36.508,92	Grupo 6	37.421,64
Grupo 7	40.305,45	Grupo 7	41.816,91	Grupo 7	43.280,50	Grupo 7	44.362,51	Grupo 7	45.471,58
Grupo 8	51.104,99	Grupo 8	53.021,43	Grupo 8	54.877,18	Grupo 8	56.249,10	Grupo 8	57.655,33

Tabla turno trabajo proceso continuo

NIVEL	2024	NIVEL	2025	NIVEL	2026	NIVEL	2027	NIVEL	2028
Grupo 2	26.501,63	Grupo 2	27.561,70	Grupo 2	28.595,26	Grupo 2	29.381,63	Grupo 2	30.189,63
Grupo 3	7.830,08	Grupo 3	28.943,28	Grupo 3	30.028,65	Grupo 3	30.854,44	Grupo 3	31.702,94
Grupo 4	29.765,08	Grupo 4	30.955,68	Grupo 4	32.116,52	Grupo 4	32.999,73	Grupo 4	33.907,22
Grupo 5	32.822,94	Grupo 5	34.053,80	Grupo 5	35.245,68	Grupo 5	36.126,83	Grupo 5	37.030,00
Grupo 6	37.644,17	Grupo 6	39.055,83	Grupo 6	40.422,78	Grupo 6	41.433,35	Grupo 6	42.469,19
Grupo 7	44.779,57	Grupo 7	46.458,80	Grupo 7	48.084,86	Grupo 7	49.286,98	Grupo 7	50.519,16
Grupo 8	55.579,11	Grupo 8	57.663,33	Grupo 8	59.681,55	Grupo 8	61.173,59	Grupo 8	62.702,93

ANEXO II.-ANTIGÜEDAD

2024-2025		2026		2027		2028	
Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad
Trienio 1	105	Trienio 1	135	Trienio 1	140	Trienio 1	145
Año 4.º	105+35=140	Año 4.º	135+55=190	Año 4.º	140+60=200	Año 4.º	145+65=210
Año 5.º	140+35=175	Año 5.º	190+55=245	Año 5.º	200+60=260	Año 5.º	210+65=275
Año 6.º	175+35=210	Año 6.º	245+55=300	Año 6.º	260+60=320	Año 6.º	275+65=340

2024-2025		2026		2027		2028	
Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad	Antigüedad	Cantidad
Año 7.º	210+35=245	Año 7.º	300+55=355	Año 7.º	320+60=380	Año 7.º	340+65=405
Año 8.º	245+35=280	Año 8.º	355+55=410	Año 8.º	380+60=440	Año 8.º	405+65=470
Año 9.º	280+35=315	Año 9.º	410+55=465	Año 9.º	440+60=500	Año 9.º	470+65=535
Año 10.º	315+35=350	Año 10.º	465+55=520	Año 10.º	500+60=560	Año 10.º	535+65=600
Sucesivos	Mismo criterio	Sucesivos	Mismo criterio	Sucesivos	Mismo criterio	Sucesivos	Mismo criterio

F2600947