



RESOLUCIÓ de 19 desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España SA, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08104742012025)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 12 de maig de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 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 Unilever España SA per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08104742012025), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA UNILEVER ESPANYA, SA PER ALS ANYS 2025, 2026 i 2027

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta tot el personal de l'empresa Unilever España SA, adscrit al seu únic centre de treball situat al c/Tecnologia núm. 19 (08840), Viladecans, Barcelona.

Article 2. Àmbit Personal

Aquest Conveni afecta tot el personal fins al grup professional 6 i tot el personal de vendes d'aquesta.

Article 3. Àmbit Temporal

La vigència del present Conveni col·lectiu serà de l'1 de gener del 2025 al 31 de desembre del 2027. Entrarà en vigor a partir del mateix dia de la seva signatura i tindrà efectes econòmics des del dia 1 de gener del 2025. Aquest Conveni es prorrogarà d'any en any, si no hi ha denúncia expressa d'alguna de les parts, en el termini mínim d'un mes d'antelació al venciment.

Article 4. Vinculació a la Totalitat

Aquest Conveni queda vinculat per ambdues parts a la totalitat dels punts. En el supòsit de ser estimat que algun dels pactes del present Conveni conculca la legalitat vigent, o lesiona greument l'interès de tercers, qualsevol variació n'invalidaria la totalitat, i se n'ha de reconsiderar el contingut.

Article 5. Prelació de Normes

Amb caràcter supletori, i en els casos no previstos en aquest Conveni, s'aplicaran les clàusules normatives sense contingut econòmic recollides al Conveni col·lectiu de Productes Dietètics i Preparats Alimentaris de Catalunya, Estatut dels Treballadors i altres normes legals.

Article 6. Règim de Conveni. Compensació i Absorció

El règim que amb caràcter general s'estableix en aquest Conveni, anul·la i substitueix qualsevol altra condició general que hi pugui haver per a les persones treballadores amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Es respecten Ad Personam les condicions més beneficioses en sentit estricte, considerades en el seu conjunt i en còmput anual que pugui tenir el personal afectat pel Conveni.

Article 7. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància

Per vetllar per l'aplicació i el compliment del que estipulen aquest Conveni, es crea una Comissió Paritària, formada en el mateix nombre per 3 representants designats pel Comitè i per 3 membres designats per la Direcció de l'empresa. Els membres hauran de ser elegits entre els que formaven part al seu dia de la Comissió Negociadora del Conveni.

La Comissió Paritària haurà de quedar constituïda en el termini màxim de 15 dies a comptar de la data de publicació del present conveni al DOGC.

Aquesta Comissió té com a comesa dirimir els problemes d'interpretació i aplicació del text del present Conveni. Així mateix, té atribuïdes les funcions següents:

a) Coneixement i resolució de les discrepàncies existents després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni, segons el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de desacord de la Comissió cal atènyer-se al que disposa la disposició final segona del present Conveni.

b) Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits expressament previstos al present Conveni.

c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia de totes dues parts. La Comissió disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se de tots els conflictes que li siguin plantejats. De no assolir-se acord, la solució de conflictes que sorgeixin al si de la Comissió es regirà pel que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 signat pels Sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional i de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, de data 24 de juliol de 2018 (DOGC 07/09/2018), així com del que s'estableixi al Reglament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts amb un preavís de set dies d'antelació.

A més de les competències específiques que s'assignen, la Comissió Paritària vetllarà perquè no hi hagi discriminació per raó de gènere, contracte etc., tot sense perjudici de les funcions assumides per la Comissió d'Igualtat de l'empresa.

Article 8. Informació al Treballador/a

L'empresa facilitarà a les persones treballadores que ho sol·licitin una certificació en què es detallaran totes les dades de la seva situació a l'empresa, incloent-hi classificació professional, retribució mínima, plusos, premis, cosines, meritacions extrasalarials, vacances i les bases de cotització a la Seguretat Social, tot relatiu a l'any anterior.

CAPÍTOL II Contractació

Article 9. Contractació i Ingress

Podran subscriure's qualsevol tipus de contractes la modalitat dels quals estigui recollida a la legislació vigent.

Només es podran fer servir les Empreses de Treball Temporal per cobrir necessitats que no excedeixin els 6 mesos. Es lliurarà puntualment al Comitè d'empresa una còpia íntegra de tots els nous contractes del personal fins al grup professional 3, inclosos els contractes de posada a disposició. A partir del grup 4 només es lliuraran còpies bàsiques.

L'admissió del personal treballador al servei de l'empresa s'ha d'ajustar a les normes legals establertes a aquest efecte.

Article 10. *Contractes Formatius*

En allò que no regula aquest article, els contractes formatius es regeixen pel que estableix l'Estatut dels Treballadors i les disposicions de desenvolupament vigents en cada moment.

Pel que fa als contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis:

- a) La durada d'aquests contractes formatius no pot excedir un any, i s'acorda un període de prova d'1 mes.
- b) S'acorda un preavís de 15 dies naturals en els supòsits en què, arribada la data de venciment pactada, es decideixi extingir el contracte per expiració del temps convingut.
- c) La retribució del personal contractat sota aquesta modalitat de contracte formatiu no pot ser inferior al 80% del salari previst per al Grup Professional 1 fixat al Conveni col·lectiu aplicable a Unilever España SA, en proporció al temps de treball efectiu. En qualsevol cas, es garantirà a la persona treballadora el salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.
- d) Els contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis corresponent, així com els possibles convenis de pràctiques que es puguin subscriure excepcionalment entre Unilever España SA, i la Universitat o Centre d'Estudis corresponent, no poden superar el 7% del personal d'oficines Unilever España, SA.
- e) No se subscriurà el contracte per a l'obtenció de la pràctica professional al personal de vendes del col·lectiu "field".
- f) Amb una periodicitat trimestral l'empresa informarà la Representació de les persones treballadores sobre aquelles qüestions relatives als contractes formatius subscrits i vigents a l'empresa.

Article 11. *Període de Prova*

Per a la contractació de nou ingrés a la Companyia s'estableix un període de prova, quan consti per escrit, que no podrà excedir el temps fixat a la següent escala:

- Grup professional 3, 4, 5 i 6: Sis mesos
- Grup professional 2: Dos mesos
- Grup professional 1: Un mes
- Grups professionals 1VC, 1VD i 1VB: Sis mesos

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant l'al·letament i la violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompran el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

CAPÍTOL III **Classificació Professional**

Article 12. *Formació Professional, Classificació i Ascensos*

Article 12 a. Formació Professional

Tot personal empleat té dret a un pla de desenvolupament personal que s'elaborarà durant els dos primers mesos de cada any. En aquest pla, es definiran els objectius de desenvolupament, habilitats i competències necessàries per al lloc actual i/o llocs futurs, incloses promocions.

Al final del primer trimestre de cada any, Unilever presentarà al Comitè d'empresa el Pla de Formació global de l'empresa, informant sobre el contingut dels cursos, les metodologies, etc.

Tindran preferència les accions formatives encaminades al reciclatge professional dels/de les treballadors/es al seu mateix lloc de treball per a la seva adaptació a les noves tecnologies i/o habilitats. En aquests casos, els cursos aniran a càrrec de la pròpia empresa, i seran retribuïts com a jornada ordinària de treball.

La representació de les persones treballadores tenen la competència d'emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de plans de formació professional de l'empresa.

Si l'empresa s'acull als beneficis de la formació contínua, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Article 12 b. Classificació i Ascensos

A l'annex número 1 es troben classificats i definits els diferents grups professionals que configuren el sistema de classificació professional.

El Comitè d'empresa ha de rebre informació sobre totes les vacants que la Companyia vol cobrir, de les categories 1 fins a 6 del present Conveni i, al mes següent del tancament de cada trimestre, un informe sobre les vacants publicades en aquest període dels grups esmentats. Quan es creï o modifiqui un lloc de treball, l'empresa comunicarà la seva adscripció al grup professional corresponent al Comitè d'empresa.

Les promocions es produiran tenint en compte el coneixement, l'experiència, les habilitats i competències requerides i l'antiguitat de les persones treballadores, així com les facultats d'organització d'Unilever.

en cas d'existir una vacant, serà publicada durant almenys 5 dies laborals a través dels canals de comunicació interna utilitzats per la Companyia, especificant categoria professional i requeriments de la vacant (coneixements, experiència, habilitats i competències). Això no obstant, en circumstàncies excepcionals, la Companyia es reserva el dret a designar amb criteris objectius el/la candidat/a, comunicant-ho al Comitè d'empresa.

El Comitè d'empresa rebrà informació dels criteris de valoració i dels resultats dels processos de selecció, i el personal empleat de la Companyia tindrà preferència en igualtat de condicions per cobrir les vacants que es produeixin.

En el supòsit que una persona treballadora realitzi funcions superiors a les del grup professional de pertinença per un període superior a dos mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, podrà reclamar l'ascens a l'empresa, sempre que hi hagi una vacant corresponent a les funcions realitzades per aquesta i de conformitat amb les regles assenyalades a l'apartat anterior.

Quan el nou lloc tingui assignat algun complement especial, la persona treballadora, a més de la seva retribució fixa, percebrà aquest complement, així com en tot cas, la possible diferència de categoria superior. Si l'empresa reconegués la promoció, es procediria automàticament. En qualsevol altre cas, el Comitè d'empresa i la Direcció analitzaran la situació. En cas de no assolir-se acord, la persona treballadora podrà interposar la corresponent demanda davant els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social, de conformitat amb el que disposa l'article 137 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 13. Normes de Treball

Quan el Comitè d'empresa consideri que es produeix alguna modificació substancial de normes, condicions de treball, sol·licitarà immediatament reunió extraordinària amb la Direcció de l'empresa, a fi de tractar-ho i informar-ne.

Article 14. Igualtat per Raó de Gènere

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor el mateix salari, tant per salari com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de gènere. Així mateix, els criteris d'accés, promoció i ascensos a l'empresa s'han d'acomodar a regles comunes per als treballadors d'un i altre gènere.

Cal atènyer-se al que estableix la llei de conciliació, en tots aquells aspectes que no es millorin en aquest Conveni.

En matèria d'igualtat cal atènyer-se al que disposa el Pla d'Igualtat d'Unilever España SA amb vigència del 2023 al 2025 i qualsevol pla d'igualtat que pugués resultar vigent amb posterioritat.

Les parts signatàries del present conveni són conscients que un dels aspectes més importants en la lluita per la igualtat real entre dones i homes passa per eliminar l'ús sexista del llenguatge, que no només reflecteix la desigualtat entre ambdós sexes, sinó que contribueix a reforçar aquesta situació, i per aquest motiu es comprometen a respectar i vetllar pel compliment de les recomanacions que s'inclouen a la "Guia d'ús de llenguatge neutre" de l'empresa Unilever Espanya SA, subscrit per la Comissió d'Igualtat de l'empresa en data 21 de juny de 2013.

CAPÍTOL IV **Permisos, Llicències** **i Excedències**

Article 15. Permisos i Llicències

Amb caràcter general s'estarà en matèria de permisos al que estableix l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, sens perjudici del que s'ha pactat en aquest Conveni.

Els permisos i les llicències recollits en aquest article s'apliquen també a les parelles de fet legalment registrades.

Els permisos se sol·licitaran amb la suficient antelació, sempre que sigui possible, i s'aportaran els justificants oportuns. Es retribuiran per les causes i temps següents:

- a) La visita mèdica a especialista: pel temps indispensable. La visita al metge de capçalera: 3 hores màxim diàries.
- b) Les persones treballadores tindran dret a un màxim de 20 hores anuals retribuïdes per acompanyar els seus fills/es menors o pares, mares, avis/es, germans/es, nets/es menors, sogres/es i germans/es polítics/es, dependents del treballador/a, a visites d'especialista mèdic, avisant-ho amb el temps.
- c) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora laborables.

Correspondran 2 dies addicionals al suposat que el desplaçament sigui superior a 300 quilòmetres.

La determinació de la gravetat s'acreditarà davant de la Direcció de Recursos Humans, per la facultativa o facultativa que hagi atès el cas o mitjançant el document d'ingrés hospitalari.

El permís per hospitalització d'un familiar fins a 2n grau per consanguinitat o afinitat s'ampliarà en un dia addicional per cada setmana completa d'hospitalització fins a un màxim de 4 setmanes.

Aquests permisos es poden gaudir de forma discontinua, mentre persisteixi el fet causant.

- d) Per mort de cònjuges, pares i mares i fills/es: 5 dies.

Per mort de familiars fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat diferents dels contemplats al paràgraf anterior: 3 dies laborables.

Aquest permís es pot gaudir de forma discontinua, si bé el gaudi haurà de quedar comprès dins de les 3 setmanes següents al dia del fet causant.

- e) Per matrimoni i parelles de fet inscrites formalment al registre d'unions de fet: 15 dies naturals.

El gaudi d'aquest permís haurà de quedar comprès entre la data de celebració del matrimoni o inscripció de la parella de fet i els 6 mesos posteriors.

f) Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor d'1 any, poden reduir la jornada diària en una hora, a l'inici, meitat de la jornada (jornada partida) o final d'aquesta. Alternativament, els treballadors podran optar per acumular el període de lactància en 20 dies laborals ininterromputs, a ser gaudits immediatament a continuació de la suspensió per cura del menor.

g) Per matrimoni de fills/es, germans/es, pares i mares: 1 dia coincident amb el fet causant.

h) Per canvi de domicili: 1 dia.

i) Pel temps necessari per al compliment de deures de caràcter inexcusables, públics o personals.

j) Quan el metge del Servei de Prevenció de l'empresa determini, segons el seu criteri, que un/a treballador/a no s'ha de reintegrar al seu lloc de treball per raons de salut i/o seguretat, la jornada en què es produeixi aquesta circumstància serà abonada com a treballada.

k) Les persones treballadores que s'hagin de presentar a un examen d'un centre oficial, per raó de cursar estudis o carrera professional, sol·licitaran permís a l'empresa, que els haurà de concedir pel temps necessari i fins a un màxim de dotze dies per any. Aquest permís serà retribuït i justificant degudament l'assistència al mateix.

S'inclouen en aquest article els exàmens per obtenir el carnet de conduir, fins a un màxim de 6 dies.

Article 16. *Excedències*

Amb caràcter general s'estarà en matèria d'excedències al que estableix l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, sens perjudici del que s'ha pactat en aquest Conveni.

1. Forçoses

Nomenament de càrrec públic o càrrecs electius sindicals:

Nomenament per a càrrec públic o càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, a les organitzacions sindicals més representatives, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis a l'empresa. Si sorgissin discrepàncies en aquest sentit, decidirà la jurisdicció competent. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determina, i es computarà el temps que hi hagi romàs com a actiu amb caràcter general.

El reingrés ho haurà de sol·licitar dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec que ocupava.

2. Voluntàries

2.1. Les persones treballadores podran obtenir excedència per una sola vegada sense percebre havers i sense que computi aquesta situació a efectes d'antiguitat, amb durada mínima de 4 mesos i un màxim de 5 anys, i s'hauran de sol·licitar per escrit raonat.

Durant els primers sis mesos tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini és aplicable el que preveu l'Estatut dels Treballadors, i s'ha de sol·licitar el reingrés per escrit i amb una antelació mínima de 30 dies a la data del venciment.

Les persones treballadores es dediquessin durant l'excedència a feines en empresa d'activitat anàloga a Unilever España SA, queda automàticament anul·lada l'excedència i el dret al reingrés.

La sol·licitud d'excedència voluntària de la persona treballadora haurà de ser comunicada fefaentment a l'empresa amb el preavís mínim següent:

- Per als grups 1 i 2: quinze dies naturals.
- Per als grups 3 a 6: un mes.
- Grups professionals 1VC, 1VD i 1VB: un mes

2.2. Per naixement de fills/es i per cura de familiars:

El personal tindrà dret a una excedència no superior a 5 anys per tenir cura de cada fill/a, tant quant ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda legal amb fins d'adopció o acolliment permanent.

Així mateix, tenen dret a una excedència, de durada no superior a 5 anys, per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent

2.3. En els casos en què les persones treballadores vulguin assistir a cursos de formació per millorar la seva qualificació professional per accedir a un nou lloc de treball dels existents a l'empresa, aquests tindran dret que, en el cas de necessitar permís per realitzar el curs fora de l'empresa, aquest sigui considerat com a excedència forçosa amb reserva de lloc de treball, sempre que acrediti la matriculació i l'assistència. Si no supera el curs de formació després de dos anys d'assistència el personal perdrà el dret al permís.

Article 17. *Suspensió de Contracte amb Reserva de Lloc de Treball*

Amb caràcter general cal atènyer-se, en matèria de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball, al que estableix l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, sens perjudici del que s'ha pactat en aquest Conveni.

1. El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. Se n'exclouen aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentari.

En cas de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi. Això no obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini per reglament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin per reglament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

El que disposa aquest apartat és aplicable gradual d'acord amb les regles que preveu la disposició transitòria tretzena de l'Estatut dels Treballadors.

2. En el supòsit d'incapacitat temporal, produïda l'extinció d'aquesta situació amb declaració d'incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran invalidesa, quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat de la persona treballadora hagi de ser previsiblement objecte de revisió per millor relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es declari la invalidesa permanent.

La persona treballadora haurà de sol·licitar la reincorporació en el termini màxim d'un mes des de la data d'alta mèdica.

CAPÍTOL V Jornada de Treball i Vacances

Article 18. *Jornada de Treball i la Seva Distribució*

- Jornada de treball:

La jornada màxima anual, de presència retribuïda, serà de 1.676 hores, de les quals almenys 2 hores per a cada any seran de formació.

Si excepcionalment i per necessitats de treball una persona treballadora necessita prolongar o reduir la jornada diària i per això és autoritzada pel seu superior/a, sempre que es respecti el temps de treball comú obligatori, ho realitzarà, però haurà de regularitzar-lo en cadascun dels tres quadrimestres de l'any. És a dir, la jornada ordinària anual equivalent a un quadrimestre haurà de ser completa, regularitzant els excessos o defectes puntuals que s'hi hagin pogut donar. La manera com es regularitzi l'excés o el defecte de jornada serà l'acordada per la persona treballadora i el superior jeràrquic.

- Elaboració del calendari anual:

Tenint en compte la jornada anual resultat del paràgraf anterior, una vegada deduïts els dies festius nacionals, de cada comunitat autònoma i locals (prenent com a referència els de la ciutat de Barcelona per al centre de treball de Viladecans i de les capitals de província en cas dels calendaris territorials), es distribuïran les hores restants mitjançant els ponts i jornada intensiva de la manera següent:

- Ponts i Dijous Sant: s'establiran com a ponts els dilluns que precedeixen dimarts festius i els divendres després de dijous festiu, excepte "l'aqüeducte" del 6 i 8 de desembre. Així mateix, s'assenyalarà al calendari com a festiu el Dijous Sant en aquelles regions en què no sigui assenyalat com a festiu per les autoritats competents.
- Jornada intensiva de divendres: Les hores sobrants fins a ajustar la jornada anual definida al conveni s'aplicaran a la jornada intensiva de divendres. Durant la negociació del calendari laboral s'intentarà aconseguir el màxim nombre de divendres a 6 hores de feina efectiva (màxim 6 hores i 15 minuts). Per aconseguir la totalitat de divendres de l'any amb jornada intensiva, les dues parts acorden negociar la jornada diària si cal.
- Jornada intensiva: als efectes de distribució de la jornada, s'aplicarà jornada intensiva als dies 24 de desembre, 31 de desembre, 5 de gener i dimecres sant.
- Distribució de la jornada: La jornada de treball es farà de dilluns a divendres.
- Jornada partida (Horari flexible):

Entrada	Dinar	Sortida
De 07:30h a 09:30h	30-60 min.	De 16:00h a 18:30h

Es considera temps de treball comú obligatori per a totes les persones treballadores de les 09.30 a les 16.00 hores.

El torn de jornada partida (horari flexible) es distribueix en 8 hores diàries de treball efectiu, amb interrupció per al dinar (30-60 minuts), que en cap cas no es computarà com a jornada de treball efectiu.

Les persones treballadores poden sol·licitar l'absència d'un dia de treball, per motius particulars o finalitzar la jornada de treball mitja hora abans de l'horari establert, en cas que sigui autoritzat pel superior immediat, amb càrrec a l'horari flexible.

- Sol·licituds d'adaptació en matèria de jornada:

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa (article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors).

En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

L'empresa, davant de la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Un cop finalitzat, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest darrer cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió.

La persona treballadora té dret a sol·licitar la tornada a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagi transcorregut el període previst. El que disposen els paràgrafs anteriors s'entén, en tot cas, sense perjudici dels permisos a què tingui dret la persona treballadora d'acord amb el que estableixen els articles 14, 16 i 37.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 19. *Vacances*

El personal de l'empresa té dret a 25 dies laborables de vacances i s'ha de garantir un mínim de 15 dies laborables de manera ininterrompuda. Les vacances s'estableixen de dilluns a divendres i es planificaran durant els primers mesos de l'any, tenint el dret a gaudir-les dins del període comprès entre juny i setembre. Els calendaris han d'estar conclosos com a màxim a la primera quinzena d'abril.

Així mateix, seran vàlids els acords individuals entre empresa i el personal treballador, que puguin variar el període o sistema de vacances. Això no obstant, en l'elaboració dels calendaris es tindrà en compte la rotació i l'acord entre les persones treballadores.

Per aconseguir una millor organització de l'activitat i per tal de poder racionalitzar el desenvolupament de la mateixa al llarg de tot l'any, es convé per ambdues parts, que les vacances es realitzaran per torns o grups rotatius constituïts de manera que garanteixin el funcionament correcte de l'activitat del centre de treball i els serveis dels diferents departaments quedin coberts.

Sempre que hi hagi pacte previ entre empresa i persona treballadora, podran ser traslladats a l'any següent un màxim de 7 dies laborables de vacances no gaudides d'un any a l'any següent. Ara bé, haurien de ser gaudides, en tot cas, abans de l'1 d'abril d'aquell any.

El personal que es trobi de baixa abans de l'inici o durant el període de vacances acordades, i continuï amb aquesta baixa dins aquest període, en el moment de la finalització del seu IT, pactarà amb l'empresa les dates per fer els dies de vacances afectades per això, havent de dur a terme el gaudi d'aquests dies, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin, i sempre que no hi hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

No obstant això, quan el període de vacances a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una baixa derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, la persona treballadora té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la baixa o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

Si hi ha familiars de primer grau que treballin a l'empresa, però en seccions diferents, les dates de gaudi de les vacances són coincidents, sempre que aquestes dates s'ajustin al calendari de vacances fixat per al centre de treball.

CAPÍTOL VI **Sistema Retributiu**

Article 20. *Retribució i el seu Pagament*

Tota persona treballadora cobrarà a raó de 30 dies al mes. Així mateix, totes cobraran 16 pagues d'igual quantia que es repartiran a raó de 12 pagues a l'any més 4 pagues repartides trimestralment, els mesos de març, juny, setembre i desembre, les quals s'identifiquen al rebut de nòmina amb la rúbrica de paga extra.

Les retribucions seran abonades per mitjà de transferències a compte corrent o llibreta de l'entitat bancària que designi el personal amb la garantia que els havers transferits puguin estar a disposició de l'empleat tres dies abans de l'últim dia del mes en curs.

L'abonament de les quantitats per conceptes variables serà percebut en les mateixes condicions que les quantitats fixes al mes següent del fet suscitat.

L'empresa establirà un sistema d'incentius als tres canals de distribució (out of home (OOH), in home (IH) i foodsolutions (UFS)). Aquest sistema d'incentius estarà dissenyat sobre la base de criteris objectius, assolibles, realistes, específics, mesurables, realitzables i limitats en el temps. La comunicació es farà dins del primer mes del període que es prengui com a referència (bimensuals, trimestrals, semestrals, o de cicle). En el cas dels incentius de caràcter anual, la comunicació es realitzarà durant els dos primers mesos de l'any. De la mateixa manera, simultàniament es traslladarà a la representació legal de les persones treballadores.

Article 21. *Increment de les Retribucions*

Pels anys 2025, 2026 i 2027 s'estableix un increment salarial consolidable del 3% per a cada any.

Per a l'any 2025 s'estableix un increment addicional, excepcional, no consolidable i pagador d'una vegada del 0,5%.

Aquests increments són aplicables en els conceptes definits a l'article 22.

Si l'IPC real a 31 de desembre de cadascun dels tres anys de vigència del Conveni és superior als increments acordats, les parts assumeixen el compromís de valorar la situació, el primer trimestre de l'any següent, una vegada coneguda la dada oficial i decidir sobre la necessitat de dur a terme algun tipus de revisió salarial.

Així mateix, durant el període de vigència del conveni, es manté el bo variable vinculat al factor de diferenciació. Ara bé, es diferencia en funció que la persona treballadora estigui assignada a la Unitat de Negoci del país (National Management), Unilever Foods Solutions o Gelats. El rang pot oscil·lar entre el 90% i el 110%. Aquest bo no serà aplicable per al personal dels grups professionals 1VB, 1VC i 1VD o qualsevol altra categoria que disposi d'incentius de vendes.

- Si el Factor de Diferenciació està entre el 90% i el 95%, el bo no consolidable serà de l'1% sobre el salari fix més la paga fusió, si n'hi hagués.
- Si el Factor de Diferenciació està entre el 96% i el 99%, el bo no consolidable serà de l'1,6% sobre el salari fix més la paga fusió, si n'hi hagués.
- Si el Factor de Diferenciació està entre el 100% i el 109%, el bo no consolidable serà del 3% sobre el salari fix més la paga fusió, si n'hi hagués.
- Si el Factor de Diferenciació és igual o superior al 110%, el bo no consolidable serà del 5% sobre el salari fix més la paga fusió, si n'hi hagués.

Article 22. *Estructura Salarial. Rebut de Salaris*

El rebut de salaris contindrà els conceptes següents:

- Salari Grup
- Complement Individual (si escau)
- Complement ad Personam (si escau)

S'entendrà per complement ad personam el concepte que respecta i manté les diferències en excés entre el salari grup establert al Conveni i el percebut pel/per la treballador/a, llevat del Complement Individual. El complement ad personam no serà absorbible ni compensable en cap concepte. Per contra, el Complement Individual és l'únic que pot ser absorbible i compensable. Ambdós complements seran objecte dels increments futurs que s'acordin per al salari grup a la negociació col·lectiva.

Article 23. *Pagues Extraordinàries*

El personal afectat per aquest Conveni ha de percebre 4 pagues extraordinàries, cadascuna de les quals consisteix en una mensualitat de salari brut real.

Aquestes pagues seran abonades es al mes de març, juny, setembre i desembre, juntament amb la mensualitat ordinària del mateix mes.

Les persones treballadores que ingressin o cessin durant l'any han de percebre les pagues esmentades en proporció al temps treballat.

Totes les pagues extraordinàries es meritran de manera trimestral.

Segons el que indica l'article 19, cadascuna de les quatre pagues addicionals que es reben els mesos de març, juny, setembre i desembre i que apareixen al rebut salari d'aquests mesos sota la rúbrica de paga extra, formen part del salari anual.

Article 24. *Plus Dissabtes / Diumenges i Festius*

Les hores que el personal hagi de treballar en dissabte, diumenge o festiu marcat al calendari laboral, donarà dret a percebre:

- Un incentiu per hora treballada segons annex 2.
- I una compensació en descans (hores equivalents) o en diners (preu hora ordinària), establint-se un mínim de 6 hores.

Si per necessitats excepcionals, en un dia laborable, es requereix que les persones voluntàriament estenguin la seva jornada habitual, les hores addicionals que es prestin serveis compensaran amb descans equivalent, acordant-se la data del gaudiment amb el responsable corresponent.

Article 25. *Bestretes*

En compliment del que disposa l'article 29.1 de l'Estatut dels Treballadors, el personal té dret a sol·licitar bestretes mensuals a compte del treball ja realitzat.

CAPÍTOL VII **Altres Prestacions Socials i Assistencials**

Article 26. *Complement de Prestacions*

En situació d'IT per qualsevol contingència i naixement o adopció de fill/a, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a totalitzar el cent per cent del salari real de la persona treballadora.

Article 27. *Servei de Menjar*

Tot el personal adscrit al centre de treball de Viladecans tindrà dret a un xec restaurant, que no serà compatible amb la percepció de dieta. Així mateix, tindran dret al servei d'esmorzar, podent adquirir peces de fruita a la cantina a 0,30€ / peça.

Article 28. *Venda de Productes de l'Empresa als Empleats*

El personal podrà adquirir productes de l'empresa segons normes de funcionament de la Companyia.

Quan es produeixin modificacions als preus dels productes o al sistema d'adquisició d'aquests, s'informarà el Comitè d'empresa.

Article 29. *Gratificació de Nadal*

Totes les persones treballadores percebran a la nòmina del mes de desembre en concepte de Gratificació de Nadal l'import de 190€ bruts. Per això haurà de ser personal en actiu a l'empresa en data 01 de desembre de cadascun dels anys.

Article 30. *Premi per Permanència*

Totes aquelles persones treballadores que compleixin 15 anys de permanència a l'empresa percebran un premi equivalent a 600€ bruts durant la vigència del present Conveni.

Article 31. *Dietes i Quilometratge*

La política de l'empresa en dietes i quilometratge és l'establerta segons la normativa interna, i es consensua anualment per una comissió paritària formada per la representació empresarial i la representació dels treballadors i treballadores.

Article 32. *Ajuda per Ulleres i Estudis*

1. S'abonarà el setanta per cent de les despeses docents a les persones treballadores que tinguin una permanència mínima d'un any a l'empresa i que cursen estudis reglats i relacionats específicament i directament amb l'activitat del centre de treball, amb un import màxim de 1.350€ anuals per persona treballadora, durant la vigència del present conveni. El nombre total de beneficiaris/àries per l'anterior subvenció no podrà excedir el 25 per cent de la plantilla, si bé, i en cas que hi hagi situacions en què se superi l'esmentat límit, s'estudiarà cada cas de manera individual.

El canal que cal seguir per sol·licitar l'ajut per estudis serà un escrit dirigit al Departament de Recursos Humans.

El Departament de Recursos Humans informará la persona treballadora si hi ha una oferta de formació similar dins del programa de formació gratuït de l'empresa.

En cas que una persona treballadora causés baixa voluntària a l'empresa, en els nou mesos posteriors a haver finalitzat els estudis amb ajuda, haurà de tornar l'import íntegre de l'ajuda rebuda en l'últim any, i li practicarà el descompte oportú en la liquidació de saldo i liquidació.

2. El personal que utilitzi un ordinador de manera habitual per fer la seva feina i necessiti ulleres o lents de contacte, per prescripció mèdica, tenen dret a un ajut d'import màxim de 280€ cada tres anys o quan s'acrediti fefaentment un canvi de graduació abans que transcorri aquest temps. Només en aquestes condicions o terminis serà atesa la compra d'unes ulleres o d'unes lents de contacte. Aquesta ajuda també aplicarà, en les mateixes condicions i terminis, als supòsits d'intervenció quirúrgica correctiva i substitutiva de les ulleres o lents de contacte.

En cas que una persona treballadora causi baixa voluntària a l'empresa, l'any següent a haver estat beneficiari de l'ajuda, haurà de reintegrar l'import íntegre d'aquesta, i es practicarà el descompte corresponent en la liquidació de saldo i liquidació.

Article 33. *Ajuda per Fills/es i Familiars Discapacitats*

L'empresa abonarà al personal que acrediti tenir fills/es amb discapacitat una subvenció consistent en el cent per cent del cost mensual de l'educació especial o de les cures necessàries per a l'atenció del fill/a discapacitat/ada o la mateixa prestació que percebi de la seguretat social i en idèntiques condicions que aquesta estableixi. Aquesta subvenció no pot excedir la quantitat de 600€ bruts mensuals, per fill/a amb dret a aquesta, i s'ha d'acreditar adequadament.

El personal que tingui a càrrec seu un altre familiar en condició de discapacitat/a físic/a o psíquic/a, reconegut com a beneficiari/ària en el document de la Seguretat Social i que rebi d'aquesta la prestació per aquesta causa, rebrà de l'empresa la quantitat de 122€ mensuals durant la vigència del present conveni, per cada familiar en aquestes circumstàncies.

CAPÍTOL VIII **Seguretat i Salut a la Feina**

Article 34. *Seguretat i Salut*

- Introducció

Unilever Espanya, SA està compromesa a oferir un lloc de treball lliure de lesions.

La intenció de la nostra Companyia és:

1. Recolzar un ambient de treball segur i saludable, ara i en el futur.
2. Educar i entrenar el nostre personal per prevenir els danys a la salut dins i fora de la feina.

3. Posar Unilever, entre les millors companyies del sector, a través de la integració a tots els nivells de gestió de pràctiques preventives. Això serà possible assegurant-se que tots els nivells de direcció i de personal compreguin la importància i el valor d'un comportament segur per a la salut i el benestar. En virtut del que s'ha esmentat anteriorment es crearan uns mecanismes del grup Unilever que tinguin l'objectiu d'homogeneïtzar les polítiques preventives en tots els centres de treball.

- Desenvolupament

A totes aquelles matèries que no es contemplin en aquest Conveni i afectin Seguretat i Salut, són aplicables les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions de caràcter legal.

1. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut es regirà pel que estableix la llei vigent i es dotarà de manera consensuada d'un reglament de funcionament intern.

2. Delegats de Prevenció

Els/les Delegats/ades de Prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina. Els/les delegats/ades de Prevenció seran designats pel Comitè d'empresa. En cas que no en formin part, s'acordarà entre el Comitè d'empresa i la Direcció de la Companyia.

3. Garanties

a) El temps emprat pels/delegats/ades de Prevenció per a l'exercici de les seves funcions, serà considerat com a exercici de funcions de representació als efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. Això no obstant, això serà considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari, així com el destinat a les visites d'inspecció i vigilància.

b) L'empresari haurà de proporcionar als delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

c) El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.

4. Formació en Prevenció

El Comitè de Seguretat i Salut serà consultat sobre els plans de formació en matèria de prevenció de riscos laborals destinats als diferents col·lectius d'empleats/ades i delegats/ades de prevenció.

5. Vigilància de la Salut

Les persones treballadores tenen dret a una revisió mèdica anual. Així mateix, i sota prescripció del metge d'empresa, tot el personal podrà efectuar una revisió mèdica completa.

El contingut mínim de les proves mèdiques que componen el reconeixement mèdic anual es recull a Acta de la reunió extraordinària del Comitè de Seguretat i Salut Laboral celebrat el desembre de 2006.

Quan com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud de les persones treballadores per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com a "no apte" per al seu treball habitual, es donarà prioritat a l'adopció de les modificacions tècniques raonables a les condicions de treball, quan sigui possible. En cas que això no sigui factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Els resultats de la vigilància de la salut realitzada pels serveis de prevenció, així com de les realitzades per les mútues d'accidents i malalties professionals, no es poden fer servir amb fins discriminatoris ni en perjudici de les persones treballadores, tal com estableix taxativament la Llei de prevenció de riscos laborals.

- Servei Mèdic

S'acorda que les hores d'atenció del servei esmentat seran les següents:

- 1 ATS/DUE (Diplomat/ada Universitari Infermeria): 5 hores/dia.

6. Maternitat

Com a mesura de protecció a la maternitat, l'empresa ha de determinar, amb la consulta prèvia amb els representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos. Durant els períodes d'embaràs i lactància i sota cap concepte, es realitzaran treballs de risc que suposin un perill per a la mare o el fill/a, garantint-se la possibilitat d'un canvi de lloc de treball sense que això afecti la retribució, la categoria o el dret a la reincorporació posterior a aquest.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb l'avís previ a l'empresari i la justificació de la necessitat de la realització dins la jornada de treball.

7. Relacions de Treball Temporals, de durada determinada i en Empreses de Treball Temporal

El personal amb relacions de treball temporals o de durada determinada, així com els contractats per empreses de treball temporal, han de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que la resta de personal de l'empresa on presten els seus serveis.

8. Riscos Psicosocials

Cal atènyer-se al que disposa l'Acord subscrit amb el Comitè Paritari de Pla de Riscos Psicosocials signat el 24 de novembre de 2014.

CAPÍTOL IX Drets Sindicals

Article 35. *Drets - Competències i Garanties del Comitè d'Empresa i Delegats de Personal*

En aquesta matèria s'estarà de forma general a les condicions establertes a la Legislació vigent.

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeixen al Comitè d'empresa els drets, competències i garanties següents:

1. El Comitè serà informat periòdicament i suficientment respecte de la marxa econòmica de l'empresa. Així mateix, el Comitè serà escoltat amb caràcter previ en tot cas de sancions greus o molt greus.

En cas de negociació o conflicte col·lectiu, el Comitè d'empresa pot demanar l'assistència d'assessors qualificats. El Comitè d'empresa té dret a la negociació col·lectiva en matèries que afectin directament els seus representats.

Així mateix, participarà en la realització dels possibles programes de formació que es puguin realitzar, en el futur.

Disposarà de local adequat per reunir-se i comunicar-se amb els representats.

Cada membre del Comitè d'empresa o Delegat/ada de Personal disposarà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina, amb un mínim de 30 hores. Així mateix, no s'inclouran en aquest còmput d'hores, les que realitzin des de la denúncia del Conveni fins a la fi.

Cada membre del Comitè o delegat/ada de personal podrà cedir a favor d'un altre o altres dels/de les representants fins al total del crèdit d'hores que legalment li correspongui, amb les condicions següents:

- a) L'acumulació serà mensual, sense que es pugui arrossegar el possible saldo als mesos següents.
- b) El Comitè o els delegats/ades presentaran a la Direcció de l'empresa el pla d'acumulació per a tot l'any natural.
- c) Per causes excepcionals, i referit a una sola de les persones representants, la central podrà canviar l'acumulació d'hores a un altre representant diferent de la persona elegida inicialment.
- d) L'acumulació d'hores només es pot fer entre representants pertanyents a una mateixa central sindical.

Com a alternativa a aquest sistema d'acumulació d'hores, cada Central Sindical amb la conformitat de les persones interessades, podrà optar perquè els/les representants de la seva pròpia candidatura o sindicat cedeixin part de les seves hores en còmput anual a favor de fins a un màxim de tres d'ells, a fi que puguin acumular les necessàries que els permetin quedar alliberats total o parcialment de la seva obligació d'assistència. Per a aquesta modalitat l'acumulació es pot fer tenint en compte el conjunt de representants de la Central a l'empresa.

Aquesta alternativa és excloent respecte a l'establerta al paràgraf anterior, de manera que la central pugui triar una de les dues, però no totes dues alhora.

El pla d'acumulació del sistema elegit s'efectuarà anualment, comunicant-ho a l'empresa per escrit.

En cas que s'hagi elegit la modalitat d'acumulació en un, dos o tres representants, la central sindical corresponent té facultat d'anul·lar en qualsevol moment la seva designació, i ho ha de comunicar fefaentment a l'empresa. A partir del mes següent a aquesta comunicació, les persones representants que les hagin cedit recuperaran el crèdit d'hores.

En tots els casos, el cessament dels/de les delegats/ades de la seva condició d'alliberats suposarà l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball, sense cap termini.

2. Ser informats per la Direcció de l'empresa.

a) L'empresa facilitarà al Comitè d'empresa i Delegats/ades de Personal el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi, i el Comitè serà legitimat per efectuar les gestions oportunes davant l'empresa i, si escau, l'Autoritat Laboral competent.

b) Sobre sancions imposades per l'empresa.

c) Pel que fa a les estadístiques sobre els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment de cessis, ingressos i els ascensos.

d) Documents que rebrà periòdicament el Comitè d'empresa i Delegats/ades de Personal:

- Cens d'empleats.
- Còpia TC-1 i TC-2.
- Relació nominal dels grups professionals.

3. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

a) La qualitat de la docència i de la seva efectivitat als centres de formació i capacitació de l'empresa.

b) Participar, com es determini per reglament, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.

c) El Comitè vetllarà no només perquè, en els processos de selecció de personal, es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

Article 36. *Acció Social*

Per a despeses de representació, l'empresa abonarà anualment al Comitè d'empresa del centre de treball de c/ Tecnologia núm. 19 de Viladecans, proporcionalment a la representació de cada sindicat, la quantitat de 364€/any durant la vigència del present conveni per cada representant, i es pagarà a la segona quinzena del mes de novembre.

Article 37. *Seccions Sindicals*

Els/les representants de les seccions sindicals del centre de treball dels sindicats que totalitzin un mínim d'afiliats del 10% del cens, tindran els drets següents:

Els/les representants de cada secció sindical disposaran d'un conjunt total de 40 hores laborables i retribuïdes al mes i tindran a la vostra disposició un tauler d'anuncis per a les comunicacions d'interès específic del sindicat que correspongui.

Aquelles centrals sindicals que segons la llei es puguin constituir, se'ls reconeixerà el dret a estar representades pels delegats sindicals que la llei determini segons el nombre de persones treballadores.

Tindran totes les garanties, deures i drets que la llei els atorga.

Els/les delegats/ades sindicals tindran les mateixes garanties que el Comitè d'empresa i delegats/ades de personal, fins i tot l'acumulació d'hores amb membres del Comitè d'empresa o delegats/ades de personal de la seva pròpia central sindical.

Article 38. *Reunions amb l'Adreça de l'Empresa*

Per tractar assumptes d'interès general per a tota l'empresa, la Direcció o les persones en qui delegui, es reuniran dues vegades per any, una vegada per semestre amb una delegació de la representació de les persones treballadores allà on n'hi hagi.

Com a mínim 15 dies abans de cada reunió cada part enviarà a l'altra la llista d'assumptes que voleu tractar. Per a la negociació del Conveni col·lectiu també es nomenarà una delegació per la representació de les persones treballadores. Les despeses que s'ocasionin igual que al punt posterior aniran a càrrec de l'empresa.

La delegació nomenada per la representació de les persones treballadores es pot reunir prèviament per preparar les reunions amb la Direcció, per això s'entendrà que aquestes hores, viatges i hostatgers igual que les dietes esdevingudes per aquestes reunions seran a càrrec de l'empresa.

Article 39. *Dret de Reunió i Assembles*

L'empresa respectarà el dret de reunió de les persones treballadores a l'Assemblea.

Les assembles poden ser convocades pel Comitè d'empresa o les Centrals Sindicals establertes. Se celebraran fora d'hores de treball, llevat d'acord amb l'empresari.

Les Assembles relatives a informació sobre la negociació del Conveni col·lectiu, es realitzaran sempre dins de la jornada de treball, i se sol·licitaran expressament a la Direcció de l'empresa, no superant, en aquest cas, l'hora de la jornada de treball.

La convocatòria es pot fer per la representació de les persones treballadores, o per un nombre de treballadors/ores no inferior al 33%.

Presidiran l'assemblea la representació de les persones treballadores, els qui es responsabilitzaran del seu desenvolupament normal, així com de la presència de persones no pertanyents a l'empresa.

L'òrgan convocant de l'assemblea posarà en coneixement de la Direcció de l'empresa la convocatòria d'avís amb un mínim d'un dia laborable d'antelació, fent constar l'ordre del dia. Aquest termini exigit no es considerarà en els períodes de negociació del Conveni.

A més del que s'ha exposat anteriorment, durant la vigència d'aquest Conveni, el personal del centre de treball té dret a quatre hores retribuïdes per a la realització d'assemblees.

L'empresa facilitarà l'ús de les instal·lacions per a la celebració de les mateixes.

Article 40. *Dret de Comunicació*

L'empresa posarà a disposició del Comitè d'empresa, delegats/ades de personal i delegats/ades sindicals, legalment elegits/ades o nomenats/ades, per a ús exclusiu, un tauler d'anuncis almenys per centre de treball, que permeti a aquells exposar, en lloc idoni, de fàcil visibilitat i accés, propaganda i comunicats de tipus sindical.

El personal ha de facilitar a l'empresa una còpia d'aquests comunicats perquè en tingui coneixement. També es podran comunicar els/les representants de les persones treballadores i delegats/ades sindicals legalment constituïts amb el personal a través de tots els mitjans i eines de comunicació disponibles sense que, en tot cas, l'exercici de tal pràctica pogués pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

Article 41. *Quota Sindical*

Les persones treballadores que ho desitgin poden comunicar a l'empresa la seva autorització per tal que es descompti la quota de la Central que designin de la seva retribució mensual. Les quotes recaptades seran transferides al compte bancari de la Central afectada, en els deu dies laborables següents a la retenció.

La Direcció de l'empresa lliurarà el llistat de cotitzants i descomptes als delegats/des sindicals, així com còpia de la transferència, si així se'l requereix.

Article 42. *Pràctiques Antisindicals*

Quan, segons el parer d'alguna de les parts signants, s'entengui que, de conformitat amb el que disposen els articles 12 i 13 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, es produeixen actes que es puguin qualificar d'antisindicals, aquestes poden demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional de Drets fonamentals de la persona.

CAPÍTOL X **Règim Disciplinari**

Article 43. *Règim Disciplinari Conveni*

Es regirà pel Règim Disciplinari establert al Conveni Col·lectiu de Productes Dietètics i Preparats Alimentaris de Catalunya, amb excepció que s'entendrà per falta lleu, la manca de puntualitat sis dies al mes.

En matèria d'assetjament s'estarà al que disposa el Protocol per a la Prevenció i Tractament de situacions d'assetjament DE l'empresa Unilever Espanya, SA subscrit per la Comissió d'Igualtat en data 21 de juny de 2013, revisada i ratificada el 23 d'octubre de 2019.

CAPÍTOL XI **Extinció del Contracte de Treball**

Article 44. *Extinció del Contracte de Treball*

La baixa voluntària de la persona treballadora haurà de ser comunicada fefaentment a l'empresa amb el preavís mínim següent:

- Per als grups 1 i 2: quinze dies naturals.
- Per als grups 3 a 6: un mes.
- Pels grups professionals 1VC, 1VD i 1VB: un mes.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Comissió de Venda de Productes.*

La Comissió de Venda de Productes constituïda vigilarà el compliment de les normes de funcionament intern i fixarà uns formats de productes estàndard i els límits de les quantitats de producte per persona i per temps. Aquesta Comissió serà paritària, es crearà amb el nombre de membres designats pel Comitè d'empresa i una representació paral·lela de l'empresa, amb un màxim de tres membres per part.

Disposició Addicional Segona. *Clàusula Antidiscriminació.*

Tots els aspectes de la relació laboral com salaris, llocs de treball, categoria o qualsevol altre concepte que es contempli en aquest Conveni s'assentaran, sobre la no discriminació per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, gènere, edat, estat civil, religió, conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condicions socials, llengua dins de l'Estat aptitud per exercir la feina o ocupació de què es tracti.

Disposició Addicional Tercera

Al personal Work Level 1 MG o superior li aplicarà a les contractacions un període de prova de sis mesos i un preavís mínim d'un mes per als supòsits d'excedència voluntària i de baixa voluntària o dimissió.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera.

El personal que hagués sol·licitat una excedència voluntària amb anterioritat a la signatura del present conveni col·lectiu es regirà pel que disposa el redactat del Conveni col·lectiu del període 2013-2014.

Disposició Transitòria Segona. *Ajuda per Fills/es*

Es mantindrà el dret a percebre l'ajuda per fills/es que actualment perceben totes aquelles persones que a 31.12.98 la rebin, amb les següents estipulacions:

Quantia de 27,73€/mes per 11 mesos (305€ any). Durant la vigència d'aquest Conveni.

- Fins que els fills pels quals en data 01.01.99 es percebi aquest benefici compleixin els 17 anys.
- Així mateix, i amb el justificant de realitzar estudis a centres oficials o acadèmics homologats, fins que compleixin els 19 anys d'edat.

Disposició Transitòria Tercera. *Premi de Matrimoni, Natalitat i Permanència*

Tot el personal provinent de Foods que prestava els seus serveis a l'empresa el 31.12.98 mantindrà el dret a percebre el Premi de Matrimoni i Natalitat, i se n'establirà la quantia en un quinçè del salari brut anual.

Tot el personal provinent de Frigo, que presti els seus serveis a l'empresa el 31 de desembre del 2006, mantindrà el dret a percebre una gratificació per matrimoni de 120€ bruts i per naixement de cadascun dels seus fills, una gratificació de 77€ bruts durant la vigència d'aquest Conveni.

El premi de natalitat s'abonarà fins i tot en cas de mort de la persona treballadora durant el període de gestació.

Disposició Transitòria Quarta. *Paga de Fusió*

El personal provinent de Foods en plantilla el 31 de desembre de 1998, amb la finalitat de superar les dificultats i compensar les diferències que provoca la fusió duta a terme, cobrarà una Paga de Fusió (antic article 29 del Conveni col·lectiu d'Unilever Foods Espanya SA, centre de treball de Via Augusta núm. 59, Barcelona) quinquennis, al final de l'any en què es produeixi el venciment. Si cause baixa de l'empresa, la persona treballadora cobrirà la part proporcional d'aquesta paga que li correspongués durant aquest any.

Aquesta paga té la consideració de complement ad personam, no compensable ni absorbible sota cap concepte. A aquests efectes, cada persona treballadora rebrà una carta individualitzada, dotada de les garanties necessàries a títol individual.

El personal provinent de Frigo en plantilla a 31 de desembre de 2006 per tal de superar les dificultats i compensar les diferències que provoca la integració duta a terme cobrarà una Paga de Fusió, xifrada en l'import que anualment li representaven els biennis, amb un màxim de deu, al final de l'any en què es produeixi el venciment. Si cause baixa de l'empresa, la persona treballadora cobraria la part proporcional d'aquesta paga que li correspongués durant aquest any.

Aquesta paga té la consideració de complement ad personam, no compensable ni absorbible sota cap concepte. A aquests efectes, cada persona treballadora rebrà una carta individualitzada, dotada de les garanties necessàries a títol individual.

Disposició Transitòria Cinquena. *Sistema de Meritació*

Totes les pagues es meritaran trimestralment. Per regularitzar l'actual situació, el personal d'ex-CPC que el 31 de desembre de 1998 estiguessin en plantilla i el personal provinent de Frigo que el 31 de desembre de 1985 estiguessin en plantilla, se'ls mantindrà el sistema que tenien al seu moment a efectes de saldo i liquidació.

Disposicions Finals

Disposició Final Primera

El personal inclòs a l'àmbit personal del present Conveni col·lectiu està adherit funcionalment a l'únic centre de treball de l'empresa situat al c/Tecnologia núm. 19 (08840), Viladecans, Barcelona, amb independència que prestin els seus serveis o estiguin inscrits a dependències o delegacions d'un altre àmbit territorial.

Disposició Final Segona. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i l'empresa Unilever España SA i Unilever Services España SAU, es comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (procediments de conciliació, mediació i arbitratge) per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes d'allò establert als articles 63 i 154 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Disposicions Derogatòries

Disposició Derogatòria Primera

Queda expressament derogat l'Acord col·lectiu de treball de l'empresa unilever España SA, per al col·lectiu de vendes de l'any 2017.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I
GRUPS PROFESSIONALS

	Grup Professional	Salari Brut Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
1	És la persona que es dedica a operacions elementals administratives i, en general, els seus procediments de treball són bàsics i rutinaris, per això no sol requerir-se experiència prèvia. Treballa sota la supervisió del responsable directe. No gestiona un pressupost, ni persones sota responsabilitat. S'inclou aquest grup als auxiliars administratius/es i en general sol ser requerit un grau de formació bàsica obligatòria (Graduat Escolar / ESO)	28.856,64
2	És la persona que es dedica a tasques administratives de certa complexitat, amb iniciativa i responsabilitat restringida als coneixements formatius requerits per desenvolupar les seves funcions, i a la supervisió del responsable directe. No gestiona sobre un pressupost, ni persones sota responsabilitat. En general, sol ser requerit un grau de formació professional de grau mitjà i coneixements d'informàtica a nivell usuari. Com a exemple; administratiu/iva a oficina de vendes, Telebusiness	30.023,61
3	És la persona que es dedica a tasques administratives complexes i de gestió, amb cert grau d'iniciativa i autonomia per fer la seva feina dins de procediments i criteris acordats amb el responsable directe. Les funcions encomanades exigeixen la màxima perfecció administrativa ja que el seu treball té un grau d'impacte mitjà o elevat en els resultats. No té responsabilitat sobre un pressupost ni recursos econòmics encara que sí que pot requerir gestió i control sobre ells. No té persones sota responsabilitat. Sol ser requerida formació professional de grau superior i domini de sistemes informàtics a nivell usuari. En general, es requereix el coneixement mitjà-alt d'un idioma estranger (anglès). Podeu tenir contacte amb clients i/o proveïdors. Com a exemple; Assistent en Vendes (KAM), Assistent en Màrqueting, Atenció al client (Customer Facing), Secretària/o de Direcció	36.058,40
4	És la persona que es dedica de manera autònoma i polivalent a un grup d'activitats amb impacte directe en els resultats del seu departament i, parcialment, amb els departaments amb què es relaciona. Sol tenir contacte amb clients i/o proveïdors. A més, pot estar encarregat d'orientar i dirigir un departament o secció, distribuint els treballs entre un grup reduït de persones que en depenguin de grup professional 1, 2 i/o 3, dins dels criteris i prioritats acordades amb el seu responsable directe. Es requereix un elevat coneixement del funcionament intern del departament que li habiliti capacitat i autoritat per prendre decisions. Podeu gestionar un pressupost encara que amb la supervisió del responsable directe. Ha de disposar d'avançats coneixements informàtics, tant d'aplicacions ofimàtiques com de sistemes operatius de la companyia, vegeu la funció de vendes i/o finances. Es requereix un nivell fluid d'idioma estranger (anglès) ja que sovint es relaciona amb equips internacionals. Com a exemple; Coordinador/a SupplyChain (Logística), Secretària Direcció General	38.852,49

	Grup Professional	Salari Brut Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
5	És la persona que pot portar la responsabilitat directa d'un departament, secció i/o la coordinació d'un equip al seu càrrec. El lloc sol implicar la interacció amb diferents departaments, clients i/o proveïdors, tenint un impacte directe als resultats del seu departament, i elevat en altres departaments, clients i/o consumidors. El seu lloc pot requerir assessorar les decisions d'altres departaments atès el rol d'expert/a en alguna especialitat concreta (financera, legal, fiscal etc). Es requereix un coneixement elevat del funcionament intern del seu departament, amb alta capacitat d'anàlisi i de maneig de dades complexes, que li habiliti la seva capacitat i autoritat per prendre decisions. Podeu tenir la responsabilitat sobre la gestió d'un pressupost. Les funcions encomanades requereixen coneixements específics assimilables i sòlida experiència prèvia a la seva àrea funcional. Ha de disposar d'avançats coneixements informàtics, tant d'aplicacions ofimàtiques com de sistemes operatius de la companyia, vegeu la funció de vendes i/o finances. Es requereix un nivell fluid d'idioma estranger (anglès) ja que es relaciona sovint amb equips internacionals. Com a exemple; Gestor de compres (ProcurementSpecialist), Legal Counsel, TaxSpecialist	40.505,79
6	És la persona que porta la responsabilitat directa d'un departament o secció i requereix un grau d'autonomia elevat, capacitat de gestió i resolució de problemes complexos. Podeu reportar un comandament intermedi o director. Implica un impacte directe elevat i rellevant sobre el treball d'altres persones (siguin o no de la seva responsabilitat directa), i pot impactar en els resultats d'altres departaments. El lloc pot requerir assessorar les decisions d'altres departaments atès el rol d'expert/a en alguna especialitat concreta (financera, legal, fiscal, etc.). Se sol relacionar amb clients i proveïdors, persona proveïda d'autonomia en la presa de decisions. Podeu influenciar i tenir responsabilitat en la gestió d'un o diversos pressupostos, amb una mínima supervisió del responsable directe. Les funcions encomanades requereixen coneixements específics assimilables i sòlida experiència prèvia en aquesta àrea funcional i titulació acadèmica superior, relacionada amb la funció. Es requereix un nivell fluid d'idioma estranger (anglès) ja que es relaciona sovint amb equips internacionals. Com a exemple; Planificador de la demanda (Planners), NIO i gestió de riscos	42.985,72
1VB	És la persona que tracta els aspectes més operatius de la gestió comercial, realitzant tasques de baixa complexitat, no gestiona pressupost però si aplica acords comercials ja consensuats pels seus superiors, no tenen personal a càrrec, treballa sota la supervisió del seu responsable directe, en general es requereix com a mínim un CFGS, no és necessari encara que si recomanable el coneixement de l'anglès, és autònom per resoldre problemes limiten a aplicar-ho. Calen coneixements a nivell d'usuari d'aplicacions d'ofimàtica com ara MS Office i/o CRM. Podeu realitzar la captació de clients més petits com ara petits establiments de conveniència. Les tasques que fa són de baixa complexitat. Com a exemple: Pull Ice Cream, Customer Operations Gelateria, Xef demand creator	30.800

	Grup Professional	Salari Brut Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
1VC	Té responsabilitat directa, amb l'equip de lideratge de la concessió o distribuïdor assignat, sobre la gestió comercial dels clients core, ocupant-se de manera combinada de la gestió del punt de venda. Normalment gestionen pressupost i poden tenir personal al seu càrrec un màxim de 3 persones. Reporta directament el responsable regional de vendes, és recomanable que tinguin estudis universitaris i es requereix del domini bàsic de l'idioma anglès, realitza tasques de certa complexitat en l'àmbit de la planificació i execució comercial, adapta l'estratègia comercial a la zona geogràfica sota la seva influència, resol problemes complexos a l'àmbit comercial i de mitjana complexitat a la resta d'àmbit de negoci. Són necessaris coneixements a nivell d'usuari d'aplicacions informàtiques com ara MS Office, Power Bi, CRM, etc. Tenen un grau alt d'autonomia i la presa de decisions pot impactar de forma notable en el negoci. Com a exemple: KAR de comptes LEAN i de l'equip retail execution, coordinació punt de venda i compte LEAN, KAR Ice Cream, IC lops, KAR 360, Xef, Business Developer, LHG	36.400
1VD	El client assignat és un gran compte clau, que pot ser un client d'àmbit nacional o un client regional i en diferents canals com In Home o Away From Home que inclou Unilever Foods Solutions. És la persona encarregada d'executar i optimitzar l'estratègia comercial dels comptes clau assignats, per això s'encarrega d'assignar les tasques necessàries als membres de l'equip. Resol problema de gran complexitat. Pot tenir equip a càrrec, tot i que no és imprescindible. Gestiona l'aplicació i desenvolupament de les polítiques de l'empresa. Desenvolupa oportunitats comercials estratègiques als seus clients. És imprescindible el domini de l'anglès i cal disposar de carrera universitària. Es requereixen coneixements financers, administració de negocis d'anàlisi de dades, projeccions de creixement. Són els responsables d'implementar canvis a les tarifes dels productes. Tenen un alt grau d'autonomia en l'aplicació de descomptes, ràpels i acords comercials en general. El seu impacte al negoci és molt alt. El responsable directe pot ser la direcció de vendes del canal assignat. Com a exemple: IC Ops Lead, Team Lead, KAR IH, NAM/CPU's	41.600

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 2
PLUS DISSABTES / DIUMENGES i FESTIUS

Grup Professional	Import Hora (2025)
1	12,68
2	13,17
3	15,78
4	17,02
5	17,71
6	18,82

(Continua a la pàgina següent)

Traducción del texto original aportado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNILEVER ESPAÑA, SA PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027

CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal de la empresa Unilever España SA, adscrito a su único centro de trabajo sito en c/Tecnología núm.19 (08840), Viladecans, Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El presente Convenio afectará a todo el personal hasta el grupo profesional 6 y a todo el personal de ventas de esta.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

La vigencia del presente Convenio colectivo será de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027. Entrará en vigor a partir del mismo día de su firma y surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2025. Este Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, en el plazo mínimo de un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad*

Este Convenio queda vinculado por ambas partes a la totalidad de sus puntos. En el supuesto de ser estimado que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, cualquier variación invalidaría su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 5. *Prelación de Normas*

Con carácter supletorio, y en los casos no previstos en el presente Convenio, se aplicarán las cláusulas normativas sin contenido económico recogidas en el Convenio colectivo de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de Cataluña, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

Artículo 6. *Régimen de Convenio. Compensación y Absorción*

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio, anula y sustituye a cualquier otra condición general que pudiera existir para las personas Trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. Se respetan Ad Personam las condiciones más beneficiosas en sentido estricto, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada en igual número por 3 representantes designados por el Comité y por 3 miembros designados por la Dirección de la empresa. Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaban parte en su día de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria deberá de quedar constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de publicación del presente convenio en el DOGC.

Dicha Comisión tendrá como cometido dirimir los problemas de interpretación y aplicación del texto del presente Convenio. Asimismo, tiene atribuidas las siguientes funciones:

a) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo de la Comisión se estará a lo dispuesto en la disposición final tercera del presente Convenio.

b) arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos expresamente previstos en el presente Convenio.

c) intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse de cuantos conflictos le sean planteados. De no alcanzarse acuerdo, la solución de conflictos que surjan en el seno de la Comisión se regirá por lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020 firmado por los Sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional y de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, de fecha 24 de julio de 2018 (DOGC 07/09/2018), así como de lo que se establezca en el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación.

Además de las competencias específicas que se asignan, la comisión paritaria velará para que no existan discriminación por razón de género, contrato etc., todo sin perjuicio de las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de la empresa.

Artículo 8. *Información al Trabajador/a*

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPITULO II Contratación

Artículo 9. *Contratación e Ingreso*

Podrán celebrarse cualquier tipo de contratos cuya modalidad esté recogida en la Legislación Vigente.

Solamente podrán utilizarse las Empresas de Trabajo Temporal para cubrir necesidades que no excedan de 6 meses. Se entregará puntualmente al Comité de empresa copia íntegra de todos los nuevos contratos del personal hasta el grupo profesional 3, incluidos los contratos de puesta a disposición. A partir del grupo 4 únicamente se entregarán copias básicas.

La admisión del personal trabajador al servicio de la empresa se ajustará a las normas legales, establecidas al efecto.

Artículo 10. *Contratos Formativos*

En lo no regulado en el presente artículo, los contratos formativos se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo vigentes en cada momento.

Respecto a los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

a) La duración de estos contratos formativos no podrá exceder de un año, acordándose un periodo de prueba de 1 mes.

b) Se acuerda un preaviso de 15 días naturales en los supuestos en los que, llegada la fecha de vencimiento pactada, se decida extinguir el contrato por expiración del tiempo convenido.

c) La retribución del personal contratado bajo esta modalidad de contrato formativo no podrá ser inferior al 80% del salario previsto para el Grupo Profesional 1 fijado en el Convenio colectivo aplicable a Unilever España SA, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

d) Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, así como los posibles convenios de prácticas que puedan excepcionalmente suscribirse entre Unilever España SA, y la Universidad o Centro de Estudios correspondiente, no podrán superar el 7% del personal de oficinas Unilever España SA

e) No se suscribirá el contrato para la obtención de la práctica profesional al personal de ventas del colectivo "field".

f) Con una periodicidad trimestral la empresa informará a la Representación de las personas trabajadoras sobre aquellas cuestiones relativas a los contratos formativos celebrados y vigentes en la empresa

Artículo 11. *Período de Prueba*

Para la contratación de nuevo ingreso en la Compañía se establece un período de prueba, cuando conste por escrito, que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional 3, 4, 5 y 6: Seis meses
- Grupo profesional 2: Dos meses
- Grupo profesional 1: Un mes
- Grupos profesionales 1VC, 1VD y 1VB: Seis meses

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

CAPITULO III Clasificación Profesional

Artículo 12. *Formación Profesional, Clasificación y Ascensos*

Artículo 12 a. Formación Profesional

Todo personal empleado tiene derecho a un Plan de Desarrollo Personal que se elaborará durante los dos primeros meses de cada año. En ese plan, se definirán los objetivos de desarrollo, habilidades y competencias necesarias para el puesto actual y/o puestos futuros, incluidas promociones.

Al final del primer trimestre de cada año, Unilever presentará al Comité de empresa el Plan de Formación global de la empresa, informando sobre el contenido de los cursos, metodologías, etc.

Tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los/las trabajadores/as en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías y/o habilidades. En estos casos, los cursos correrán a cargo de la propia empresa, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

La representación de las personas trabajadoras tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Si la empresa se acoge a los beneficios de la formación continua, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 12 b. Clasificación y Ascensos

En el anexo número 1 se encuentran clasificados y definidos los diferentes grupos profesionales que configuran el sistema de clasificación profesional.

El Comité de empresa recibirá información sobre todas las vacantes que la Compañía desea cubrir, de las categorías 1 hasta 6 del presente Convenio y, al mes siguiente del cierre de cada trimestre, un informe sobre las vacantes publicadas en ese periodo de dichos grupos. Cuando se cree o modifique un puesto de trabajo, la empresa comunicará su adscripción al grupo profesional correspondiente al Comité de empresa.

Las promociones se producirán teniendo en cuenta el conocimiento, la experiencia, las habilidades y competencias requeridas y la antigüedad de las personas trabajadoras, así como las facultades de organización de Unilever.

En el supuesto de existir una vacante, será publicada durante por lo menos 5 días laborales a través de los canales de comunicación interna utilizados por la Compañía, especificando categoría profesional y requerimientos de la vacante (conocimientos, experiencia, habilidades y competencias). No obstante, en circunstancias excepcionales, la Compañía se reserva el derecho a designar con criterios objetivos al/la candidato/a, comunicándolo al Comité de empresa.

El Comité de empresa recibirá información de los criterios de valoración y de los resultados de los procesos de selección, teniendo el personal empleado de la Compañía preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

En el supuesto de que una persona trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia por un período superior a dos meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso a la empresa, siempre y cuando existiera una vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas y de conformidad a las reglas señaladas en el apartado anterior.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, la persona trabajadora, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría. Si la empresa reconociera la promoción se procedería automáticamente. En otro caso, el Comité de empresa y la Dirección analizarán la situación. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, la persona trabajadora podrá interponer la correspondiente demanda ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 13. *Normas de Trabajo*

Cuando el Comité de empresa considere que se produce alguna modificación sustancial de normas, condiciones de trabajo, solicitará de inmediato reunión extraordinaria con la Dirección de la empresa, a fin de tratar de dicho asunto e informar al respecto.

Artículo 14. *Igualdad por Razón de Género*

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género. Asimismo, los criterios de acceso, promoción y ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro género.

Se estará a lo establecido en la ley de Conciliación, en todos aquellos aspectos que no se mejoren en este Convenio.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Unilever España, SA con vigencia de 2023 a 2025 y cualquier plan de igualdad que pudiera resultar vigente con posterioridad.

Las partes signatarias del presente convenio son conscientes que uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres pasa por eliminar el uso sexista del lenguaje, que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación, y por tal motivo se comprometen a respetar y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que se incluyen en la "Guía de uso de lenguaje neutro" de la empresa Unilever España SA, suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa en fecha de 21 de junio de 2013.

CAPITULO IV Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 15. *Permisos y Licencias*

Con carácter general se estará en materia de permisos a lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

Los permisos y licencias recogidos en este artículo se aplicarán también a las parejas de hecho legalmente registradas.

Los permisos se solicitarán con la suficiente antelación, siempre y cuando sea posible, y se aportarán los oportunos justificantes. Se retribuirán por las causas y tiempo siguientes:

a) La visita médica a especialista: por el tiempo indispensable. La visita al médico de cabecera: 3 horas máximo-diarias.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 20 horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos/as menores o padres, madres, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as menores, suegros/as y hermanos/as políticos/as, dependientes del trabajador/a, a visitas de especialista médico, avisándolo con el tiempo suficiente.

c) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora laborables.

Corresponderán 2 días adicionales en el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 300 kilómetros

La determinación de la gravedad se acreditará ante la Dirección de Recursos Humanos, por la/el facultativa/o que haya atendido el caso o mediante el documento de ingreso hospitalario.

El permiso por hospitalización de un familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad se ampliará en un día adicional por cada semana completa de hospitalización hasta un máximo de 4 semanas.

Estos permisos podrán disfrutarse de forma discontinua, mientras persista el hecho causante.

d) Por muerte de cónyuges, padres y madres e hijos/as: 5 días.

Por muerte de familiares hasta tercer grado de consanguineidad o afinidad distintos a los contemplados en el párrafo anterior: 3 días laborables.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, si bien el disfrute deberá quedar comprendido dentro de las 3 semanas siguientes al día del hecho causante.

e) Por matrimonio y parejas de hecho inscritas formalmente en el registro de uniones de hecho: 15 días naturales.

El disfrute de este permiso deberá quedar comprendido entre la fecha de celebración del matrimonio o inscripción de la pareja de hecho y los 6 meses posteriores.

f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 1 año podrán reducir su jornada diaria en una hora, al inicio, mitad de la jornada (jornada partida) o final de ésta. Alternativamente, los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el periodo de lactancia en 20 días laborales ininterrumpidos, a ser disfrutados inmediatamente a continuación de la suspensión por cuidado del menor.

g) Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres y madres: 1 día coincidente con el hecho causante.

h) Por cambio de domicilio: 1 día.

i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusables, públicos o personales.

j) Cuando el médico del Servicio de Prevención de la empresa determine, según su criterio, que un/a trabajador/a no debe reintegrarse a su puesto de trabajo por razones de salud y/o seguridad, la jornada en que se produzca dicha circunstancia será abonada como trabajada.

k) Las personas trabajadoras que deban presentarse a un examen de un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para obtención del carnet de conducir, hasta un máximo de 6 días.

Artículo 16. *Excedencias*

Con carácter general se estará en materia de excedencias a lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. Forzosas

Nombramiento de cargo público o cargos electivos sindicales:

Nombramiento para cargo público o cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

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

2. Voluntarias.

2.1. Las personas trabajadoras podrán obtener excedencia por una sola vez sin percibo de haberes y sin que compute tal situación a efectos de antigüedad, con duración mínima de 4 meses y un máximo de 5 años, debiéndose solicitar por escrito razonado.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, debiéndose solicitar el reingreso por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento.

Las personas trabajadoras se dedicasen durante la excedencia a trabajos en empresa de actividad análoga a la de Unilever España SA, quedará automáticamente anulada la excedencia y el derecho al reingreso.

La solicitud de excedencia voluntaria de la persona trabajadora deberá de ser comunicada fehacientemente a la empresa con el preaviso mínimo siguiente:

- Para los Grupos 1 y 2: quince días naturales.
- Para los Grupos 3 a 6: un mes.
- Grupos profesionales 1VC, 1VD y 1VB: un mes

2.2. Por nacimiento de hijos/as y por cuidado de familiares:

El personal tendrá derecho a una excedencia no superior a 5 años para el cuidado de cada hijo/as, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal con fines de adopción o acogimiento permanente.

Asimismo, tendrán derecho a una excedencia, de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año 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

2.3. En los casos en que las personas trabajadoras quieran asistir a cursos de formación para mejorar su calificación profesional para acceder a un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, estos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, este sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia. De no superar el curso de formación después de dos años de asistencia el personal decaerá en su derecho al permiso.

Artículo 17. *Suspensión de Contrato con Reserva de Puesto de Trabajo*

Con carácter general se estará, en materia de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá

comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación gradual conforme a las reglas previstas en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de alta médica.

CAPITULO V

Jornada de Trabajo y Vacaciones

Artículo 18. *Jornada de Trabajo y su Distribución*

- Jornada de trabajo:

La jornada máxima anual, de presencia retribuida, será de 1.676 horas, de las cuales cuando menos 2 horas para cada año, serán de formación.

Si excepcionalmente y por necesidades de trabajo una persona trabajadora necesita prolongar o reducir su jornada diaria y para ello es autorizada por su superior/a, siempre y cuando se respete el tiempo de trabajo común obligatorio, lo realizará, pero deberá de regularizarlo en cada uno de los tres cuatrimestres del año. Es decir, la jornada ordinaria anual equivalente a un cuatrimestre deberá de ser cumplida, regularizando los excesos o defectos puntuales que hayan podido darse en el mismo. La forma en que se regularice el exceso o el defecto de jornada será la acordada por la persona trabajadora y su superior jerárquico.

- Elaboración del calendario anual:

Tomando en cuenta la jornada anual resultado del párrafo anterior, una vez deducidos los días festivos nacionales, de cada Comunidad Autónoma y locales (tomando como referencia los de la ciudad de Barcelona para el centro de trabajo de Viladecans y de las capitales de provincia en caso de los calendarios territoriales), se distribuirán las horas restantes mediante los puentes y jornada intensiva del siguiente modo:

– Puentes y Jueves Santo: se establecerán como puentes los lunes que precedan a martes festivos y los viernes después de jueves festivo, excepto “el acueducto” del 6 y 8 de diciembre. Asimismo, se señalará en el calendario como festivo el Jueves Santo en aquellas regiones en las que no sea señalado como festivo por las autoridades competentes.

– Jornada intensiva de viernes: Las horas sobrantes hasta ajustar la jornada anual definida en convenio se aplicarán a la jornada intensiva de viernes. Durante la negociación del calendario laboral se intentará conseguir el máximo número de viernes a 6 horas de trabajo efectivo (máximo 6 horas y 15 minutos). Con objeto de conseguir la totalidad de viernes del año con jornada intensiva, ambas partes acuerdan negociar la jornada diaria si fuera necesario.

– Jornada intensiva: a los efectos de distribución de la jornada, se aplicará jornada intensiva a los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y miércoles santo.

– Distribución de la jornada: La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes.

• Jornada partida (Horario flexible):

Entrada	Comida	Salida
De 07:30h a 09:30h	30-60 min.	De 16:00h a 18:30h

Se considerará tiempo de trabajo común obligatorio para todas las personas trabajadoras de las 09:30 a las 16:00 horas.

El turno de jornada partida (horario flexible) se distribuye en 8 horas diarias de trabajo efectivo, con interrupción para la comida (30-60 minutos), que en ningún caso se computará como jornada de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la ausencia de un día de trabajo, por motivos particulares o finalizar la jornada de trabajo media hora antes del horario establecido, caso de ser autorizado por el superior inmediato, con cargo al horario flexible.

• Solicitudes de adaptación en materia de jornada:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores)

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 14, 16 y 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

Artículo 19. *Vacaciones*

El personal de la empresa tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones garantizándose un mínimo de 15 días laborables de forma ininterrumpida. Las vacaciones se establecen de lunes a viernes y se planificarán en los primeros meses del año, teniendo el derecho a disfrutarlas dentro del periodo comprendido entre junio y septiembre. Los calendarios deben estar concluidos como máximo en la primera quincena de abril.

Asimismo, serán válidos los acuerdos individuales entre empresa y el personal trabajador, que puedan variar el periodo o sistema de vacaciones. No obstante, en la elaboración de los calendarios se tendrá en cuenta la rotación y el acuerdo entre las personas trabajadoras

Para conseguir una mejor organización de la actividad y con el fin de poder racionalizar el desarrollo de la misma a lo largo de todo el año, se conviene por ambas partes, que las vacaciones se realizarán por turnos o grupos rotativos constituidos de forma que garanticen el correcto funcionamiento de la actividad del centro de trabajo y los servicios de los diferentes departamentos queden cubiertos.

Siempre que medie previo pacto entre empresa y persona trabajadora, podrán ser trasladados al año siguiente un máximo de 7 días laborables de vacaciones no disfrutadas de un año al año siguiente. Ahora bien, deberán de ser disfrutadas, en todo caso, antes del 1 de abril de ese año.

El personal que se encuentre de baja antes del inicio o durante el periodo de vacaciones acordadas, y continúe con esta baja dentro de este periodo, en el momento de la finalización de su IT, pactará con la empresa las fechas para hacer los días de vacaciones afectadas por eso, teniendo que llevar a cabo el goce de estos días, aunque haya acabado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una baja derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si existieran familiares de primer grado que trabajen en la empresa, pero en secciones distintas, las fechas de disfrute de las vacaciones serán coincidentes, siempre y cuando dichas fechas se ajusten al calendario de vacaciones fijado para el centro de trabajo.

CAPITULO VI **Sistema Retributivo**

Artículo 20. *Retribución y su Pago*

Toda persona trabajadora cobrará a razón de 30 días al mes. Asimismo, todas ellas cobrarán 16 pagas de igual cuantía que se repartirán a razón de 12 pagas al año más 4 pagas repartidas trimestralmente, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, las cuales se identifican en el recibo de nómina con la rúbrica de paga extra.

Las retribuciones serán abonadas por medio de transferencias a cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria que designe el personal con la garantía de que los haberes transferidos puedan estar a disposición del empleado/a tres días antes del último día del mes en curso.

El abono de las cantidades por conceptos variables será percibido en las mismas condiciones que las cantidades fijas, al mes siguiente del hecho suscitado.

La empresa establecerá un sistema de incentivos en los tres canales de distribución (out of home (OOH), in home (IH) y foodsolutions (UFS)). Dicho sistema de incentivos estará diseñado sobre la base de criterios objetivos, alcanzables, realistas, específicos, medibles, realizables y limitados en el tiempo. La comunicación de estos se hará dentro del primer mes del periodo que se tome como referencia (bimensuales, trimestrales, semestrales, o de ciclo). En el caso de los incentivos de carácter anual la comunicación se realizará durante los dos primeros meses del año. De la misma manera, simultáneamente se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 21. *Incremento de las Retribuciones*

Para los años 2025, 2026 y 2027 se establece un incremento salarial consolidable del 3% para cada año.

Para el año 2025 se establece un incremento adicional, excepcional, no consolidable y pagadero de una sola vez del 0,5%.

Dichos incrementos serán de aplicación en los conceptos definidos en el artículo 22.

Si el IPC real a 31 de diciembre de cada uno de los tres años de vigencia del convenio fuera superior a los incrementos acordados, las partes asumen el compromiso de valorar la situación, en el primer trimestre del año siguiente, una vez conocido el dato oficial y decidir sobre la necesidad de llevar a cabo algún tipo de revisión salarial.

Asimismo, durante el período de vigencia del convenio, se mantiene el bono variable vinculado al “Factor de Diferenciación”. Ahora bien, se diferencia en función de que la persona trabajadora esté asignada a la Unidad de Negocio del país (National Management), Unilever Foods Solutions o Helados. El rango puede oscilar entre 90% y 110%. Este bono no será de aplicación para el personal de los grupos profesionales 1VB, 1VC y 1VD o cualquier otra categoría que disponga de incentivos de ventas.

- Si el Factor de Diferenciación está entre el 90% y el 95%, el bono no consolidable será del 1% sobre el salario fijo más la paga fusión, si la hubiere.
- Si el Factor de Diferenciación está entre el 96% y el 99%, el bono no consolidable será del 1,6% sobre el salario fijo más la paga fusión, si la hubiere.
- Si el Factor de Diferenciación está entre el 100% y el 109%, el bono no consolidable será del 3% sobre el salario fijo más la paga fusión, si la hubiere.
- Si el Factor de Diferenciación es igual o superior al 110%, el bono no consolidable será del 5% sobre el salario fijo más la paga fusión, si la hubiere.

Artículo 22. *Estructura Salarial. Recibo de Salarios*

El recibo de salarios contendrá los siguientes conceptos:

- Salario Grupo
- Complemento Individual (si procede)
- Complemento ad Personam (si procede)

Se entenderá por complemento ad personam el concepto que respeta y mantiene las diferencias en exceso entre el salario grupo establecido en el Convenio y el percibido por el/la trabajador/a, salvo el Complemento Individual. El complemento ad personam no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto. Por el contrario, el Complemento Individual es el único que puede ser absorbible y compensable. Ambos complementos serán objeto de los incrementos futuros que se acuerden para el salario grupo en la negociación colectiva.

Artículo 23. *Pagas Extraordinarias*

El personal afectado por este Convenio percibirá 4 pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario bruto real.

Estas pagas serán abonadas en el mes de marzo, junio, septiembre y diciembre, junto con la mensualidad ordinaria del mismo mes.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Todas las pagas extraordinarias se devengarán de forma trimestral.

Según lo indicado en el artículo 19, cada una de las cuatro pagas adicionales que se reciben los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre y que aparecen en el recibo salario de esos meses bajo la rúbrica de paga extra, forman parte del salario anual.

Artículo 24. *Plus Sábados / Domingos y Festivos*

Las horas que el personal tenga que trabajar en sábado, domingo o festivo marcado en calendario laboral, dará derecho a percibir:

- Un incentivo por hora trabajada según anexo 2.
- Y una compensación en descanso (horas equivalentes) o en dinero (precio hora ordinaria), estableciéndose un mínimo de 6 horas.

Si por necesidades excepcionales, en un día laborable, se requiere que las personas voluntariamente extiendan su jornada habitual, las horas adicionales que se presten servicios compensarán con descanso equivalente, acordándose la fecha de su disfrute con el responsable correspondiente

Artículo 25. *Anticipos*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a solicitar anticipos mensuales a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPITULO VII **Otras Prestaciones Sociales y Asistenciales**

Artículo 26. *Complemento de Prestaciones*

En situación de IT por cualquier contingencia y nacimiento o adopción de hijo/a, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario real de la persona trabajadora.

Artículo 27. *Servicio de Comida*

Todo el personal adscrito al centro de trabajo de Viladecans tendrá derecho a cheque restaurante, que no será compatible con la percepción de dieta. Asimismo, tendrán derecho al servicio de desayuno, pudiendo adquirir piezas de fruta en la cantina a 0,30€ / pieza.

Artículo 28. *Venta de Productos de la Empresa a los Empleados*

El personal podrá adquirir productos de la empresa según normas de funcionamiento de la Compañía.

Cuando se produzcan modificaciones en los precios de los productos o en el sistema de adquisición de los mismos, se informará al Comité de empresa.

Artículo 29. *Gratificación de Navidad*

Todas las personas trabajadoras percibirán en la nómina del mes de diciembre en concepto de Gratificación de Navidad el importe de 190€ brutos. Para ello deberá de ser personal en activo en la empresa en fecha 01 de diciembre de cada uno de los años.

Artículo 30. *Premio por Permanencia*

Todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 15 años de permanencia en la empresa percibirán un premio equivalente a 600€ brutos durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 31. *Dietas y Kilometraje*

La política de la empresa en dietas y kilometraje es la establecida según la normativa interna, consensuándose anualmente por una comisión paritaria formada por la representación empresarial y la representación de los/as trabajadores/as.

Artículo 32. *Ayuda por Gafas y Estudios*

1. Se abonará el setenta por ciento de los gastos docentes a las personas trabajadoras que tengan una permanencia mínima de un año en la empresa y que cursen estudios reglados y relacionados específica y directamente con la actividad del centro de trabajo, con un importe máximo de 1.350€ anuales por persona trabajadora, durante la vigencia del presente convenio. El número total de beneficiarios/as por la anterior subvención no podrá exceder del 25 por ciento de la plantilla, si bien, y en caso de que existan situaciones en las que se supere el citado tope, se estudiará cada caso de forma individual.

El canal a seguir para solicitar la ayuda por estudios será un escrito dirigido al Departamento de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos informará a la persona trabajadora si existe una oferta de formación similar dentro del programa de formación gratuito de la empresa.

En el supuesto de que una persona trabajadora causara baja voluntaria en la empresa, en los nueve meses posteriores a haber finalizado los estudios con ayuda, deberá devolver el importe íntegro de la ayuda recibida en el último año, practicándole el descuento oportuno en la liquidación de saldo y finiquito.

2. El personal que para realizar su trabajo utilice un ordenador de forma habitual y necesite gafas o lentes de contacto, por prescripción médica, tendrán derecho a una ayuda de importe máximo de 280€ cada tres años o cuando se acredite fehacientemente un cambio de graduación antes de que transcurra ese tiempo. Solamente en esas condiciones o plazos será atendida la compra de unas gafas o de unas lentes de contacto. Dicha ayuda también aplicará, en las mismas condiciones y plazos, a los supuestos de intervención quirúrgica correctiva y sustitutiva de las gafas o lentes de contacto.

En el supuesto de que una persona trabajadora cause baja voluntaria en la empresa, en el año siguiente a haber sido beneficiario de la ayuda, deberá de reintegrar el importe íntegro de la misma, practicándose para ello el descuento correspondiente en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 33. *Ayuda por Hijos/as y Familiares Discapacitados*

La empresa abonará al personal que acredite tener hijos/as con discapacidad una subvención consistente en el cien por cien del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo/a discapacitado/a o la misma prestación que perciba de la seguridad social y en idénticas condiciones que ésta establezca. Dicha subvención no podrá exceder de la cantidad de 600€ brutos mensuales, por hijo/hija con derecho a la misma, debiéndose acreditar adecuadamente.

El personal que tenga a su cargo otro familiar en condición de discapacitado/a físico/a o psíquico/a, reconocido como beneficiario/a en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 122€ mensuales durante la vigencia del presente convenio, por cada familiar en tales circunstancias.

CAPITULO VIII **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Artículo 34. *Seguridad y Salud*

• Introducción

Unilever España, SA está comprometidas a brindar un lugar de trabajo libre de lesiones.

La intención de nuestra Compañía es:

1. Respaldar un ambiente de trabajo seguro y saludable, ahora y en el futuro.
2. Educar y entrenar a nuestro personal para prevenir los daños a la salud dentro y fuera del trabajo.
3. Poner a Unilever, entre las mejores compañías del sector, a través de la integración en todos los niveles de gestión de prácticas preventivas. Esto será posible asegurándose de que todos los niveles de dirección y personal comprendan la importancia y el valor de un comportamiento seguro para la salud y el bienestar. En virtud de lo anteriormente citado se crearán unos mecanismos del grupo Unilever que tengan el objetivo de homogeneizar las políticas preventivas en todos sus centros de trabajo.

- Desarrollo

En todas aquellas materias que no se contemplen en este Convenio y afecten a Seguridad y Salud, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter legal.

1. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por lo establecido en la ley vigente y se dotará de forma consensuada de un reglamento de funcionamiento interno.

2. Delegados de Prevención

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por el Comité de empresa. En el supuesto que no formen parte del mismo se acordará entre el Comité de empresa y la Dirección de la Compañía.

3. Garantías

a) El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario, así como el destinado a las visitas de inspección y vigilancia.

b) El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

c) El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

4. Formación en Prevención

El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre los planes de formación en materia de prevención de Riesgos Laborales destinados a los diferentes colectivos de empleados/as y delegados/as de prevención.

5. Vigilancia de la Salud

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual. Asimismo, y bajo prescripción del médico de empresa, todo el personal podrá efectuar un chequeo médico completo.

El contenido mínimo de las pruebas médicas que componen el reconocimiento médico anual se recoge en Acta de la reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral celebrado en diciembre de 2006.

Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de las personas trabajadoras para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se dará prioridad a la adopción de las modificaciones técnicas razonables en las condiciones de trabajo, cuando sea posible. En el supuesto de que ello no fuera factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención, así como de las realizadas por las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras, tal como establece taxativamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Servicio Médico.

Se acuerda que las horas de atención de dicho servicio serán las siguientes:

- 1 ATS/DUE (Diplomado/a Universitario Enfermería): 5 horas/día.

6. Maternidad

Como medida de protección a la maternidad, la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos. Durante los periodos de embarazo y lactancia y bajo ningún concepto, se realizarán trabajos de riesgo que supongan un peligro para la madre o el hijo/a, garantizándose la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución, categoría o derecho a la reincorporación posterior al mismo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Relaciones de Trabajo Temporales, de Duración Determinada y en Empresas de Trabajo Temporal

El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de personal de la empresa en la que prestan sus servicios.

8. Riesgos Psicosociales.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito con el Comité Paritario de Plan de Riesgos Psicosociales firmado el 24 de noviembre de 2014.

CAPITULO IX Derechos Sindicales

Artículo 35. *Derechos – Competencias y Garantías del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal*

En esta materia se estará de forma general a las condiciones establecidas en la Legislación vigente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa los siguientes derechos, competencias y garantías:

1. El Comité será informado periódica y suficientemente respecto de la marcha económica de la empresa. Asimismo, el Comité será oído con carácter previo en todo supuesto de sanciones graves o muy graves.

En caso de negociación o conflicto colectivo, el Comité de empresa podrá recabar la asistencia de asesores cualificados. El Comité de empresa tendrá derecho a la negociación colectiva en materias que afecten directamente a sus representados.

Asimismo, participará en la realización de los posibles programas de formación que pudieran realizarse, en el futuro.

Dispondrá de local adecuado para reunirse y comunicarse con sus representados.

Cada miembro del Comité de empresa o Delegado/a de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un mínimo de 30 horas. Asimismo, no se incluirán en este cómputo de horas, las que realicen desde la denuncia del Convenio hasta su fin.

Cada miembro del Comité o delegado/a de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los/las representantes hasta el total del crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

- a) La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

b) El Comité o delegados/as presentarán a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural.

c) Por causas excepcionales, y referido a una sola de las personas representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro/a representante diferente a la persona elegida inicialmente.

d) La acumulación de horas solo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma Central Sindical.

Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada Central Sindical con la conformidad de las personas interesadas, podrá optar porque los/las representantes de su propia candidatura o sindicato cedan parte de sus horas en cómputo anual a favor de hasta un máximo de tres de ellos/as, a fin de que puedan acumular las necesarias que les permitan quedar liberados/as total o parcialmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la Central en la Empresa.

Esta alternativa es excluyente respecto a la establecida en el párrafo anterior, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación del sistema elegido se efectuará anualmente, comunicándolo a la empresa por escrito.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno, dos o tres representantes, la central sindical correspondiente tendrá facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, las personas representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas.

En todos los casos, el cese de los/as delegados/as de su condición de liberados supondrá la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

2. Ser informados por la Dirección de la empresa.

a) La empresa facilitará al Comité de empresa y Delegados/as de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las gestiones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

b) Sobre sanciones impuestas por la empresa.

c) En lo referente a las estadísticas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses, ingresos y los ascensos.

d) Documentos que recibirá periódicamente el Comité de empresa y Delegados/as de Personal:

- Censo de empleados.
- Copia TC-1 y TC-2.
- Relación nominal de los grupos profesionales.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

c) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 36. *Acción Social*

Para gastos de representación, la empresa abonará anualmente al Comité de empresa del centro de trabajo de c/ Tecnología núm. 19 de Viladecans, proporcionalmente a la representación de cada sindicato, la cantidad de 364€/año durante la vigencia del presente convenio por cada representante, y se pagará en la segunda quincena del mes de noviembre.

Artículo 37. *Secciones Sindicales*

Los/as representantes de las secciones sindicales del centro de trabajo de los sindicatos que totalicen un mínimo de afiliados del 10% del censo, tendrán los siguientes derechos:

Los/as representantes de cada Sección Sindical dispondrán de un conjunto total de 40 horas laborables y retribuidas al mes y tendrán a su disposición un tablón de anuncios para las comunicaciones de interés específico del sindicato que corresponda.

Aquellas centrales sindicales que según la ley se puedan constituir, se les reconocerá el derecho a estar representadas por los/as delegados/as sindicales que la ley determine según el número de personas trabajadoras.

Tendrán todas las garantías, deberes y derechos que la ley les otorga.

Los/as delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías que el Comité de Empresa y delegados/as de personal, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal de su propia central sindical.

Artículo 38. *Reuniones con la Dirección de la Empresa*

Para tratar asuntos de interés general para toda la empresa, la Dirección o las personas en las que delegue, se reunirán dos veces por año, una vez por semestre con una delegación de la representación de las personas trabajadoras allí donde los haya.

Como mínimo 15 días antes de cada reunión cada parte enviará a la otra la lista de asuntos que desea tratar.

Para la Negociación del Convenio colectivo también se nombrará una delegación por la representación de las personas trabajadoras. Los gastos que se ocasionen igual que en el punto posterior correrán a cargo de la empresa.

La delegación nombrada por la representación de las personas trabajadoras podrá reunirse previamente para preparar las reuniones con la Dirección, para ello se entenderá que esas horas, viajes y hospedajes al igual que las dietas acontecidas por dichas reuniones serán a cargo de la empresa.

Artículo 39. *Derecho de Reunión y Asambleas*

La empresa respetará el derecho de reunión de sus personas trabajadoras en Asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de empresa o las Centrales Sindicales establecidas. Se celebrarán fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Las Asambleas relativas a información sobre la negociación del Convenio colectivo, se realizarán siempre dentro de la jornada de trabajo, y se solicitarán expresamente a la Dirección de la empresa, no superando, en este caso, la hora de la Jornada de trabajo.

La convocatoria podrá hacerse por la representación de las personas trabajadoras, o por un número de trabajadores/as no inferior al 33%.

Presidirán la asamblea la representación de las personas trabajadoras, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

El órgano convocante de la asamblea pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de aviso con un mínimo de un día laborable de antelación, haciendo constar el Orden del Día.

Este plazo exigido no se considerará en los períodos de negociación del Convenio.

Además de lo anteriormente expuesto, durante la vigencia de este Convenio, el personal del centro de trabajo tendrá derecho a cuatro horas retribuidas, para la celebración de asambleas.

La empresa facilitará el uso de las instalaciones para la celebración de las mismas.

Artículo 40. *Derecho de Comunicación*

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, legalmente elegidos/as o nombrados/as, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer, en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

El personal facilitará a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

También se podrán comunicar los/as representantes de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales legalmente constituidos con el personal a través de todos los medios y herramientas de comunicación disponibles sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 41. *Cuota Sindical*

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán comunicar a la empresa su autorización a fin de que se descuente la cuota de la Central que designen de su retribución mensual. Las cuotas recaudadas serán transferidas a la cuenta bancaria de la Central afectada, en los diez días laborables siguientes a la retención.

La dirección de la empresa entregará el listado de cotizantes y descuentos a los delegados/as sindicales, así como copia de la transferencia, si así se le requiere.

Artículo 42. *Prácticas Antisindicales*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPITULO X **Régimen Disciplinario**

Artículo 43. *Régimen Disciplinario Convenio*

Se regirá por el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio colectivo de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de Cataluña, con la salvedad de que se entenderá por falta leve, la falta de puntualidad seis días al mes.

En materia de acoso se estará a lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención y tratamiento de situaciones de acoso de la empresa Unilever España SA, suscrito por la Comisión de Igualdad en fecha de 21 de junio de 2013, revisada y ratificada el 23 de octubre de 2019.

CAPITULO XI **Extinción del Contrato de Trabajo**

Artículo 44. *Extinción del Contrato de Trabajo*

La baja voluntaria de la persona trabajadora deberá de ser comunicada fehacientemente a la empresa con el preaviso mínimo siguiente:

- Para los Grupos 1 y 2: quince días naturales.
- Para los Grupos 3 a 6: un mes.
- Para los grupos profesionales 1VC, 1VD y 1VB: un mes.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Comisión de Venta de Productos*

La Comisión de Venta de Productos constituida vigilará el cumplimiento de las normas de funcionamiento interno y fijará unos formatos de productos estándar y los límites de las cantidades de producto por persona y tiempo.

Dicha Comisión será paritaria, se creará con el número de miembros designados por el Comité de empresa y una representación paralela de la empresa, con un máximo de tres miembros por parte.

Disposición Adicional Segunda. *Cláusula Antidiscriminación*

Todos los aspectos de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio se asentarán, sobre la no discriminación por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, género, edad, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado Español y discapacidad, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Disposición Adicional Tercera

Al personal Work Level 1 MG o superior le aplicará en sus contrataciones un período de prueba de seis meses y un preaviso mínimo de un mes para los supuestos de excedencia voluntaria y de baja voluntaria o dimisión.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

El personal que hubiera solicitado una excedencia voluntaria con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo se regirá por lo dispuesto en el redactado del Convenio colectivo del periodo 2013-2014.

Disposición Transitoria Segunda. *Ayuda por Hijos/as*

Se mantendrá el derecho a percibir la Ayuda por hijos/as que actualmente vienen percibiendo todas aquellas personas que a 31.12.98 la recibían, con las siguientes estipulaciones:

- Cuantía de 27,73€/mes por 11 meses (305€ año). Durante la vigencia de este Convenio.
- Hasta que los hijos por los que en fecha 01.01.99 se perciba este beneficio cumplan los 17 años de edad.
- Asimismo, y con el justificante de realizar estudios en centros oficiales o académicos homologados, hasta que cumplan los 19 años de edad.

Disposición Transitoria Tercera. *Premio de Matrimonio, Natalidad y Permanencia*

Todo el personal proveniente de Foods que prestaba sus servicios en la empresa a 31.12.98 mantendrá el derecho a percibir el Premio de Matrimonio y Natalidad, estableciéndose su cuantía en un quinceavo del salario bruto anual.

Todo el personal proveniente de Frigo, que preste sus servicios en la empresa a 31 de diciembre de 2006, mantendrá el derecho a percibir una gratificación por matrimonio de 120€ brutos y por nacimiento de cada uno de sus hijos, una gratificación de 77€ brutos durante la vigencia de este Convenio.

El premio de natalidad se abonará incluso en caso de fallecimiento de la persona trabajadora durante el período de gestación.

Disposición Transitoria Cuarta. *Paga de Fusión*

El personal proveniente de Foods en plantilla el 31 de diciembre de 1998, con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la fusión llevada a cabo, cobrará una Paga de Fusión (antiguo artículo 29 del Convenio colectivo de Unilever Foods España SA, centro de trabajo de Vía Augusta nº 59, Barcelona), cifrada en el importe que anualmente le representaban los trienios o quinquenios, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, la persona trabajadora cobrará la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada persona trabajadora recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

El personal proveniente de Frigo en plantilla a 31 de diciembre de 2006 con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la integración llevada a cabo cobrará una Paga de Fusión, cifrada en el importe que anualmente le representaban los bienios, con un máximo de diez, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, la persona trabajadora cobrará la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada persona trabajadora recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

Disposición Transitoria Quinta. *Sistema de Devengo*

Todas las pagas se devengarán trimestralmente. Para regularizar la actual situación, el personal de ex-CPC que a 31 de diciembre de 1998 estuvieran en plantilla y el personal proveniente de Frigo que a 31 de diciembre de 1985 estuvieran en plantilla, se les mantendrá el sistema que tenían en su momento a efectos de saldo y finiquito.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

El personal incluido en el ámbito personal del presente Convenio colectivo está adherido funcionalmente al único centro de trabajo de la empresa sito en c/Tecnología núm. 19 (08840), Viladecans, Barcelona, con independencia de que presten sus servicios o estén inscritos en dependencias o delegaciones de otro ámbito territorial.

Disposición Final Segunda. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y la empresa Unilever España SA y Unilever Services España SAU, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña (procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposiciones Derogatorias

Disposición Derogatoria Primera

Queda expresamente derogado el Acuerdo colectivo de trabajo de la empresa Unilever España SA, para el colectivo de ventas del año 2017.

ANEXO I
GRUPOS PROFESIONALES

	Grupo Profesional	Salario Bruto Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
1	Es la persona que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, sus procedimientos de trabajo son básicos y rutinarios, por eso no suele requerirse experiencia previa. Trabaja bajo la supervisión del responsable directo. No gestiona un presupuesto, ni personas bajo responsabilidad. Se incluye este grupo en los auxiliares administrativos/se y en general suele ser requerido un grado de formación básica obligatoria (Graduado Escolar / ESO)	28.856,64
2	Es la persona que se dedica a tareas administrativas de cierta complejidad, con iniciativa y responsabilidad restringida a los conocimientos formativos requeridos para desarrollar sus funciones, y a la supervisión del responsable directo. No gestiona sobre un presupuesto, ni personas bajo responsabilidad. En general, suele ser requerido un grado de formación profesional de grado medio y conocimientos de informática a nivel usuario. Como ejemplo; administrativo/va a oficina de ventas, Telebusiness	30.023,61
3	Es la persona que se dedica a tareas administrativas complejas y de gestión, con cierto grado de iniciativa y autonomía para hacer su trabajo dentro de procedimientos y criterios acordados con el responsable directo. Las funciones encomendadas exigen la máxima perfección administrativa puesto que su trabajo tiene un grado de impacto medio o elevado en los resultados. No tiene responsabilidad sobre un presupuesto ni recursos económicos, aunque sí que puede requerir gestión y control sobre ellos. No tiene personas bajo responsabilidad. Suele ser requerida formación profesional de grado superior y dominio de sistemas informáticos a nivel usuario. En general, se requiere el conocimiento medio-alto de un idioma extranjero (inglés). Podéis tener contacto con clientes y/o proveedores. Como ejemplo; Asistente en Ventas (KAM), Asistente en Marketing, Atención al cliente (Customer Facing), Secretaria/o de Dirección	36.058,40
4	Es la persona que se dedica de manera autónoma y polivalente a un grupo de actividades con impacto directo en los resultados de su departamento y, parcialmente, con los departamentos con que se relaciona. Suele tener contacto con clientes y/o proveedores. Además, puede estar encargado de orientar y dirigir un departamento o sección, distribuyendo los trabajos entre un grupo reducido de personas que dependan de grupo profesional 1, 2 y/o 3, dentro de los criterios y prioridades acordadas con su responsable directo. Se requiere un elevado conocimiento del funcionamiento interno del departamento que le habilite capacidad y autoridad para tomar decisiones. Podéis gestionar un presupuesto, aunque con la supervisión del responsable directo. Tiene que disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas como de sistemas operativos de la compañía, veáis la función de ventas y/o finanzas. Se requiere un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) puesto que a menudo se relaciona con equipos internacionales. Como ejemplo; Coordinador/a SupplyChain (Logística), Secretaria Dirección General	38.852,49

	Grupo Profesional	Salario Bruto Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
5	Es la persona que puede llevar la responsabilidad directa de un departamento, sección y/o la coordinación de un equipo a su cargo. El lugar suele implicar la interacción con diferentes departamentos, clientes y/o proveedores, teniendo un impacto directo a los resultados de su departamento, y elevado en otros departamentos, clientes y/o consumidores. Su lugar puede requerir asesorar las decisiones otros departamentos atendido el rol de experto/a en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal etc). Se requiere un conocimiento elevado del funcionamiento interno de su departamento, con alta capacidad de análisis y de manejo de datos complejos, que le habilite su capacidad y autoridad para tomar decisiones. Podéis tener la responsabilidad sobre la gestión de un presupuesto. Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en su área funcional. Tiene que disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas como de sistemas operativos de la compañía, veáis la función de ventas y/o finanzas. Se requiere un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) puesto que se relaciona a menudo con equipos internacionales. Como ejemplo; Gestor de compras (ProcurementSpecialist), Legal Counsel, TaxSpecialist	40.505,79
6	Es la persona que lleva la responsabilidad directa de un departamento o sección y requiere un grado de autonomía elevado, capacidad de gestión y resolución de problemas complejos. Podéis reportar un mando intermedio o director. Implica un impacto directo elevado y relevando sobre el trabajo otras personas (sean o no de su responsabilidad directa), y puede impactar en los resultados otros departamentos. El lugar puede requerir asesorar las decisiones otros departamentos atendido el rol de experto/a en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal, etc.). Se suele relacionar con clientes y proveedores, persona provista de autonomía en la toma de decisiones. Podéis influenciar y tener responsabilidad en la gestión de uno o varios presupuestos, con una mínima supervisión del responsable directo. Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en esta área funcional y titulación académica superior, relacionada con la función. Se requiere un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) puesto que se relaciona a menudo con equipos internacionales. Como ejemplo; Planificador de la demanda (Planners), NIO y gestión de riesgos	42.985,72
1VB	Es la persona que trata los aspectos más operativos de la gestión comercial, realizando tareas de baja complejidad, no gestiona presupuesto pero si aplica acuerdos comerciales ya consensuados por sus superiores, no tienen personal a cargo, trabaja bajo la supervisión de su responsable directo, por lo general se requiere como mínimo un CFGS, no es necesario aunque si recomendable el conocimiento del inglés, es autónomo para resolver problemas simples en sus tareas diarias, no negocian acuerdos comerciales sino que se limitan a aplicarlo. Son necesarios conocimientos a nivel de usuario de aplicaciones de ofimática tales como MS Office y/o CRM. Puede realizar la captación de clientes más pequeños tales como pequeños establecimientos de conveniencia. Las tareas que realiza son de baja complejidad. A modo de ejemplo: Pull Ice Cream, Customer Operations Gelateria, Chef demand creator	30.800

	Grupo Profesional	Salario Bruto Anual 2025 (SBA 2024+ 3%)
1VC	Tiene responsabilidad directa, con el equipo de liderazgo de la concesión o distribuidor asignado, sobre la gestión comercial de los clientes cobre, ocupándose de forma combinada de la gestión del punto de venta. Normalmente gestionan presupuesto y pueden tener personal a su cargo de un máximo de 3 personas. Reporta directamente al responsable regional de ventas, es recomendable que tengan estudios universitarios y se requiere del dominio básico del idioma inglés, realiza tareas de cierta complejidad en el ámbito de la planificación y ejecución comercial, adapta la estrategia comercial a la zona geográfica bajo su influencia, resuelve problemas complejos en el ámbito comercial y de mediana complejidad en el resto de ámbito de negocio. Son necesarios conocimientos a nivel de usuario de aplicaciones informáticas tales como MS Office, Power Bi, CRM, etc. Tienen un grado alto de autonomía y su toma de decisiones puede impactar de forma notable en el negocio. A modo de ejemplo: KAR de cuentas LEAN y del equipo retail execution, coordinación punto de venta y cuenta LEAN, KAR Ice Cream, IC lops, KAR 360, Chef, Business Developer, LHG.	36.400
1VD	El cliente asignado es una gran cuenta clave, que puede ser un cliente de ámbito nacional o un cliente regional y en distintos canales tales como In Home o Away From Home que incluye Unilever Foods Solutions. Es la persona encargada de ejecutar y optimizar la estrategia comercial de las cuentas clave asignadas, para ello se encarga de asignar las tareas necesarias a los miembros del equipo. Resuelve problema de gran complejidad. Puede tener equipo a cargo, aunque no es imprescindible. Gestiona la aplicación y el desarrollo de las políticas de la empresa. Desarrolla oportunidades comerciales estratégicas en sus clientes. Es imprescindible el dominio del inglés y es imprescindible disponer de carrera universitaria. Se requieren conocimientos financieros, de administración de negocios de análisis de datos, de proyecciones de crecimiento. Son los responsables de implementar cambios en las tarifas de los productos. Tienen un alto grado de autonomía en la aplicación de descuentos, rapeles y acuerdos comerciales en general. Su impacto en el negocio es muy alto. Su responsable directo puede ser la dirección de ventas del canal asignado. A modo de ejemplo: IC Ops Lead, Team Lead, KAR IH, NAM /CPUs,	41.600

ANEXO 2
PLUS SÁBADOS / DOMINGOS y FESTIVOS

Grupo Profesional	Importe Hora (2025)
1	12,68
2	13,17
3	15,78
4	17,02
5	17,71
6	18,82

Barcelona, 19 de desembre de 2025
La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada