



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 31 DE AGOSTO DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS SL (ANTES FIBROCEMENTOS N.T., S.L.) PARA LOS AÑOS 2016 A 2019 (Código 47001242011997)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa deEURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS SL (ANTES FIBROCEMENTOS N.T., S.L.)para los años 2016 a 2019 (Código 47001242011997), suscrito el día 31 de marzo de 2016, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los representantes del Comité de Empresa, con fecha de entrada en este Organismo el día 17 de mayo de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 31 de agosto de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L." CENTRO DE TRABAJO DE PORTILLO (VALLADOLID)

### CAPITULO I

#### Ámbito de aplicación

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa EURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS, S.L. y los representantes de los trabajadores de la misma en el centro de trabajo de Portillo (Valladolid)

Artículo 1º - *Ámbito territorial.*- El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía Mercantil EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L., y afecta únicamente a su centro de trabajo situado en Portillo (Valladolid).

Artículo 2º - *Ámbito personal.*- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral con exclusión del personal que ostente la categoría de Director.

Artículo 3º - *Ámbito temporal, incremento pactado y cláusula de salvaguarda.*- La vigencia de este Convenio será de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2016 al 31 de Diciembre del 2019.

**Para el año 2016** se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2015, para todos los conceptos.

**Para el año 2017** se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2016, para todos los conceptos.

**Para el año 2018** se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2017, para todos los conceptos.

**Para el año 2019** se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2018, para todos los conceptos.

Dichos incrementos quedarán supeditados al siguiente acuerdo:

Si el R-EBIT del ejercicio anterior, comenzando por el año 2016, es inferior o igual a 750.000€ el incremento será 0.

Si el R-EBIT del ejercicio anterior es superior a 750.000€ e inferior o igual al 110% de lo presupuestado en el ejercicio anterior será el I.P.C real como se señala anteriormente.

Complementariamente a lo anterior si el R-EBIT del ejercicio anterior es superior al 110% de lo presupuestado se añadirá una paga para todo el personal de 230€ brutos a cobrar en Febrero del año siguiente.





- |                                    |                                    |                            |
|------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| - Salario base                     | - Percepción consolidada artº 19.b | - Gratificaciones.         |
| - Antigüedad                       | - Complemento Personal Consolidado | - Paga por vacaciones      |
| - Primas                           | - Compensación jornada partida     | - Ayuda enseñanza especial |
| - Incentivos                       | - Plus 4º turno                    | - Becas de Estudio         |
| - Plus de transporte por distancia | - Plus Productividad               | - Plus Absentismo          |
| - Dieta                            |                                    |                            |

Dichas revisiones, por los conceptos anteriores, se abonarán si proceden en una sola paga.

Artículo 4º.- Este convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de Diciembre de 2.019.

Artículo 5º.- En el supuesto de que por el Organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no se aprobara alguno de los puntos del Convenio desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Si en el presente o en el futuro, de la aplicación práctica de algunas de las condiciones de trabajo o conceptos retributivos de este Convenio, se derivase un perjuicio para el trabajador con respecto a lo dispuesto, o que se disponga en normas generales y/o laborales, será de aplicación en cada caso la norma o condición más beneficiosa para el trabajador, considerada individualmente. En los conceptos retributivos, para determinar la cifra comparativa de las normas generales y/o laborales, se considerarán los salarios base de dichas normas.

Dos resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo favorables al trabajador, total o parcialmente, en virtud de reclamaciones interpuestas por uno o varios de los trabajadores de **EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L.**, sobre interpretación de Convenio o de interpretación o aplicación de la legislación laboral vigente, vinculará a la Empresa para su aplicación automática e inmediata al resto de la plantilla, o sobre el grupo profesional sobre el que incidan las mismas o similares circunstancias a la que originaron la demanda. No obstante, cada trabajador, individualmente, queda facultado para renunciar a la aplicación, asimismo de la resolución de que se trate, siempre que ello no implique la clara renuncia a un derecho necesario.

En el caso de una sentencia favorable de algún Tribunal Superior de Justicia o del Tribunal Supremo, si en una posterior reclamación sobre el mismo concepto el Juzgado de lo Social se pronunciara favorablemente al trabajador, y la Empresa no recurriera, se producirán los mismos efectos.

Artículo 6º.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas a los trabajadores que por la Empresa vengán percibiendo cantidades de gratificaciones, Plus Voluntario o cualquier otro concepto de análoga naturaleza.





## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### SECCIÓN 1ª - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 7º.- Teniendo presente las posibles modificaciones de los procesos de fabricación y del trabajo en general, mediante la modernización de maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo, cuando por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la Compañía o del trabajador afectado, y la revisión se verificará con arreglo a los siguientes criterios:

1º La Empresa entregará a los representantes elegidos por los trabajadores la documentación completa del estudio realizado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de iniciación del período de prueba, que tendrá una duración de dos meses.

2º Durante dichos dos meses del período de prueba la Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores analizarán cuantas incidencias se produzcan al objeto de constatar la viabilidad del sistema propuesto.

3º Una vez finalizado el período de prueba, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo definitivo; si el acuerdo se lograra se implantará el sistema.

4º Si no se produjese acuerdo, ambas partes podrán acudir, conjunta o separadamente, ante la autoridad laboral a los efectos de mediación, en defensa de sus respectivos planteamientos.

5º En cualquier caso, si durante el período de prueba se consiguiese, con arreglo al nuevo sistema, una prima superior a la media garantizada, se abonará dicha prima superior.

6º Si se recurriese ante los Organismos competentes, la Empresa garantiza hasta la resolución de dichos Organismos:

a) El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.

b) Garantizar, como mínimo, la misma prima media que haya regido durante el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del período de prueba, de la decisión del Organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

La Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores vigilarán el cumplimiento de los sistemas establecidos o que se establezcan en el futuro.

Artículo 8º.- En los casos de creación de nuevas tareas se procederá a la valoración del puesto de trabajo, siguiendo iguales formalidades que en el artículo anterior.





## CAPITULO III

### Clasificación del Personal

#### SECCIÓN 1ª - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 9º.- Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Artículo 10.- Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Los cambios de puestos de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la Empresa, será siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo.

La movilidad funcional se realizará conforme al Estatuto de los Trabajadores en su Art. 39, entendiéndose por grupo profesional los subgrupos establecidos en este convenio.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal de mantenimiento podrá realizar trabajos propios del subgrupo de fabricación, cuando por circunstancias imprevistas y excepcionales se produzca alguna ausencia que necesariamente se tuviera que cubrir para mantener el ritmo de producción. Tal cambio funcional sólo podrá operar durante la jornada en que se produce la ausencia.

#### SECCIÓN 2ª - CLASIFICACIÓN GENERAL

Artículo 11.- El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

- 1º Titulados.
- 2º Empleados.
- 3º Operarios.

Art. 12.- Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

#### **GRUPO 1º - TITULADOS**

- a) Grado Superior
- b) Grado Medio

#### **GRUPO 2º - EMPLEADOS**





## Subgrupo I - Mandos

- a) Jefes Superiores
- b) Jefes de Primera
- c) Jefes de Segunda
- d) Jefes de Sección Técnica
- e) Encargados Generales
- f) Jefes de Talleres
- g) Jefes de organización

## Subgrupo II - Técnicos

- a) Técnicos de Organización de Primera
- b) Técnicos de Organización de Segunda
- c) Delineantes Proyectistas
- d) Analistas de Laboratorio
- e) Delineantes de Primera
- f) Delineantes de Segunda

## Subgrupo III - Administrativos

- a) Oficiales de Primera
- b) Oficiales de Segunda
- c) Auxiliares
- d) Telefonistas

## Subgrupo IV – Subalternos

- a) Vigilantes Jurados
- b) Vigilantes
- c) Ordenanzas
- d) Porteros
- e) Limpiadores

## **GRUPO 3º - OPERARIOS**

### Subgrupo I - Fabricación y Almacenes

- a) Encargados
- b) Contra maestros
- c) Jefes de Equipo
- d) Almaceneros





e) Oficiales

Subgrupo II - Colocación

- a) Monitores de Montaje
- b) Colocadores de Primera
- c) Colocadores de Segunda

Subgrupo III - Oficios Auxiliares

- a) Oficiales de Primera
  - Mecánicos
  - Electricistas
  - Albañiles
  - Fontaneros
  - Carpinteros
  - Pintores
  - Electromecánicos
  - Varios
- b) Conductores de Primera
- c) Oficiales de Segunda
  - Mecánicos
  - Electricistas
  - Albañiles
  - Fontaneros
  - Carpinteros
  - Pintores
  - Electromecánicos
  - Varios
- d) Conductores de 2ª
- e) Oficiales de Tercera
  - Mecánicos
  - Electricistas
  - Albañiles





- Fontaneros
- Carpinteros
- Pintores
- Electromecánicos
- Varios

## SECCIÓN 3ª - DEFINICIONES Y FUNCIONES

Artículo 13.- Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la Sección 2ª son las que a continuación se indican:

### GRUPO 1º - TITULADOS.

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo segundo, Empleados, subgrupo I, Mandos.

### GRUPO 2º - EMPLEADOS

#### Subgrupo I - Mandos.

a) Jefe Superior.- Es el que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la Compañía.

b) Jefe de Primera.- Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las Secciones a su cargo.

c) Jefe de Segunda.- Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la Sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.

d) Jefe de Sección Técnica.- Es quien, con título o sin él, dirige e imprime unidad a la Sección que específicamente tenga a su cargo, bien sea técnica, mantenimiento o producción.

e) Encargado General.- Es el que tiene mando y dirección sobre los Encargados y personal de la unidad en que presta sus servicios.

f) Jefe de Talleres.- Es el técnico que, con o sin título, posee los conocimientos necesarios y tiene a su cargo el mando y dirección de los diversos talleres existentes en las fábricas.

g) Jefe de Organización.- Es el que, además de realizar los cometidos enunciados para el Técnico de Organización de Primera, tiene a sus órdenes personal de dicha categoría y/o Técnicos de Organización de Segunda, cuidando de la coordinación de sus trabajos y respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas a sus órdenes.

#### Subgrupo II - Técnicos.







a) Técnico de Organización de Primera.- Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases, estudios de mejoras, de métodos de equipo de cualquier número de operarios, estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

b) Técnico de Organización de Segunda.- Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.

c) Delineante Proyectista.- Es el que, dentro de las especialidades de la Compañía, proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.

d) Analista de Laboratorio.- Es el que, con título o sin él, posee los conocimientos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, según los sistemas al uso o específicos de fibrocemento, sobre materias primas, muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales auxiliares que intervienen en las distintas operaciones del proceso de nuestros fabricados.

Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes, siendo responsable de la bondad de los mismos.

Asimismo, supervisará y vigilará el trabajo del personal a sus órdenes cuidando de la disciplina, así como del buen uso y conservación de los útiles, máquinas y aparellaje a su disposición.

e) Delineante de Primera.- Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria en conjunto, despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hacer cubicaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencia de piezas y mecanismos de estructura sencilla, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

f) Delineante de Segunda.- Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, confecciona croquis de piezas aisladas, realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo la vigilancia de otro técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

Subgrupo III - Administrativos.

a) Oficial de Primera.- Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones:





Cajero, supervisor de otros servicios, previsiones y estudios de importancia, inspección y/o recuentos de almacenes, responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal, estudio de ofertas, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, liquidación de obras, correspondencia en idiomas extranjeros y correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados.

b) Oficial de Segunda.- Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa alguna de las funciones siguientes: trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, taquimecanógrafo, comprobaciones, confección de nóminas, confección de resúmenes, gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos y correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

Los Oficiales de Fabricación y Almacenes que realicen funciones de pesadores de las básculas de entrada de fábrica tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de Segunda Administrativos.

c) Auxiliar.- Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior, redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos.

d) Telefonista.- Es la persona que tiene por misión atender la centralita telefónica y/o telex, confeccionando los partes necesarios para su control.

El nivel retributivo mínimo de los trabajadores que realizan estas funciones será el de Oficial de Segunda Administrativo. En el caso de que por concurrir a examen alcanzara alguno de ellos la categoría de Oficial de Primera, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría, sin perjuicio de seguir llevando a cabo las funciones correspondientes a Telefonista.

Subgrupo IV - Subalternos.

a) Vigilante Jurado.- Es el que tiene funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

b) Vigilante.- Es el que tiene funciones de orden y vigilancia.

c) Ordenanza.- Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

d) Portero.- Es el que cuida de los accesos a las Dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

e) Limpiador.- Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas y otros locales de la Compañía.





## GRUPO 3º - OPERARIOS

### Subgrupo I - Fabricación y Almacenes.

a) Encargado.- Es el que a las órdenes de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los mismos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y responsabilizándose de la debida ejecución práctica de los trabajos. Deberá conocer los productos de la Compañía y se responsabilizará de la calidad del material bajo su control, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajos. Confeccionará partes de trabajo, informes y cuantos documentos sean necesarios.

b) Contraмаestre.- Es el que posee y aplica, en su caso los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del mantenimiento preventivo.

c) Jefe de Equipo.- Es el que a las órdenes, directa o indirectamente de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo, podrá tener una o varias máquinas a su cargo con el personal auxiliar necesario. Cuando su trabajo lo realice en máquinas de tubos o placas, sólo podrá tener una máquina a su cargo. Confeccionará partes de trabajo y cualquier otro documento para la buena marcha de su grupo de trabajo.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de 4 trabajadores y un máximo de 25.

d) Almacenero.- Es el que, a las órdenes directa o indirectamente de un superior, despacha los productos en el almacén, recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes, registra en los libros y ficheros el movimiento que haya existido, recuentos e inventarios del mismo, confección de notas de entrega e incluso ventas al contado y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

e) Oficial.- Es el que, con edad superior a los dieciocho años, realiza cualquier cometido en las secciones de fabricación y/o almacenes que específicamente no correspondan a categorías superiores de este grupo.

### Subgrupo II - Colocación.

a) Monitor de Montaje.- Es el que, desarrolla trabajo de asesoramiento y enseñanza práctica tanto en la propia fábrica como a pie de obra.

Asimismo ejecutará pequeñas obras y replanteos interviniendo en expedientes de comportamiento de los productos.

Desarrollará los trabajos de mantenimiento y servicios propios de la Escuela.

b) Colocador de Primera.- Es el que domina primordialmente, y como mínimo, la colocación materiales de cubiertas, interpretando las órdenes que reciba del Encargado o





personal de superior categoría, y que puede también realizar replanteos sencillos, y que tiene a sus órdenes eventualmente, Colocadores de Segunda.

c) Colocador de Segunda.- Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría. Puede, eventualmente, realizar replanteos sencillos.

La Compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de Segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de Primera, según se define en el presente Convenio.

Subgrupo III - Oficios Auxiliares.

a) Oficial de Primera.- Es el que, dominando su oficio, realiza trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

Tendrá también tal categoría el Oficial de mantenimiento en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

b) Conductor de Primera.- Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce turismos, camiones y grúas-automóviles, realizando asimismo las tareas auxiliares adaptables al puesto. Se ocupará del engrase, limpieza y conservación de los elementos de transporte. En el supuesto de que no existieran labores propias de su categoría, podrá ser destinado a realizar trabajos propios de oficial; debiendo rotarse cuando la inexistencia de las labores citadas afecten a varios conductores dentro de su jornada y donde los interesados desarrollen su trabajo.

c) Oficial de Segunda.- Es el que ejecuta los trabajos corrientes de su oficio con suficiente corrección y eficacia.

d) Conductor de Segunda.- Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce carretillas y demás vehículos similares, realizando asimismo las tareas auxiliares adaptables al puesto. Se ocupará del engrase, limpieza y conservación de los elementos de transporte. En el supuesto de que no existieran labores propias de su categoría, podrá ser destinado a realizar trabajos propios de oficial; debiendo rotarse cuando la inexistencia de las labores citadas afecten a varios conductores dentro de su jornada y donde los interesados desarrollen su trabajo.

e) Oficial de Tercera.- Es el que, teniendo conocimientos generales del oficio, ayuda a los Oficiales de Primera y Segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquellos.

Los Oficiales de Fabricación que se dediquen a la colocación y montaje de telas para máquinas de inyección, o de cilindros tamices para las máquinas de placas y tubos tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficial de Tercera de Oficios Auxiliares.





## CAPITULO IV

### Retribución

#### SECCIÓN 1ª - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14 - *Salario Real*.- En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

I - Salario base, diario o mensual.

II - Complementos:

a) Personales:

- Antigüedad.
- Percepción consolidada.
- Plus voluntario.
- Complemento Personal Consolidado

b) De puesto de trabajo:

- Plus Nocturno.
- Plus Penosidad

c) Calidad o cantidad de trabajo:

- Primas.
- Incentivos.
- Horas extraordinarias.
- Trabajos en días festivos.

d) De régimen de trabajo continuo:

- Complemento festivos 4º turno.
- Plus 4º Turno

e) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.

f) De calidad o cantidad de trabajo de vencimiento superior al mes

- Plus Productividad
- Plus Absentismo





- Plus Accidentes 0.

III - Indemnización:

- Plus de Transporte por Distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de "Verificación y Control Calidad", percibirán la prima media del centro de trabajo.

## SECCIÓN 2ª - SALARIO BASE

Artículo 15.- Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo I del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de salario base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna "jornada reducida" haya de tener consideración de "jornada completa".

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

## SECCIÓN 3ª - ANTIGÜEDAD

Artículo 16.- Los aumentos de retribución por años de servicio en la Empresa, tanto los períodos vencidos como los que venzan, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo número II del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador.

Artículo 17.- La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el sesenta por ciento del salario base y complemento personal consolidado que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento.

Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación aunque supere el sesenta por ciento del salario base y complemento personal consolidado de la nueva categoría.





Artículo 18.- La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de Enero y al 1 de Julio, respectivamente, para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año.

## SECCIÓN 4ª - PERCEPCIÓN CONSOLIDADA

Artículo 19.- Se distinguen dos tipos de percepciones:

A) Los trabajadores que vienen percibiendo la retribución denominada "percepción consolidada" con anterioridad al 1 de enero de 1996, seguirán cobrando ésta a título personal.

B) Se incluirá dentro de este concepto a aquellos trabajadores al servicio de la empresa el 1 de enero de 1996 y encuadrados en las categorías del Grupo 2º Empleados, Subgrupos III y IV, y en todos los Subgrupos del Grupo 3º Operarios, las cantidades que para cada categoría figuran en el Anexo VI del Convenio. Dicha cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

## SECCIÓN 5ª - COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO

Artículo 20.- El personal cuyo ingreso en la Empresa sea anterior al uno de enero de dos mil trece, percibirá el Complemento Personal Consolidado correspondiente a la categoría profesional que tenga en cada momento y que figura en el anexo V del Convenio Colectivo vigente o el que en su día pudiera corresponderle.

Este complemento se incrementará en las próximas negociaciones colectivas con el incremento medio del resto de los conceptos retributivos del convenio, y no podrá ser absorbido ni compensado.

## SECCIÓN 6ª - PLUS NOCTURNO

Artículo 21.- El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus nocturno, consistente en un 30% sobre los importes correspondientes a salario, complemento personal consolidado y antigüedad.

Artículo 22.- No se abonará este plus nocturno cuando, en jornada normal, no se llegue a totalizar una hora trabajada dentro de los límites horarios establecidos en el artículo anterior.

## SECCIÓN 7ª – PRIMAS

Artículo 23.- Continúa vigente el sistema de primas en aquellos trabajos que sean susceptibles de medirse y pueda ser evaluada la actividad desarrollada, siempre que esta actividad no repercuta negativamente en la función encomendada.





Artículo 24.- Para evaluar la actividad desarrollada se utiliza la unidad de trabajo (u.t.), que es la labor efectuada por un trabajador en una centésima parte de hora trabajando a ritmo normal y teniendo presente los tiempos de recuperación por necesidades personales, por el descanso correspondiente a la tarea realizada y por las condiciones del ambiente en que se ejecuten las mismas.

Artículo 25.- Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

Artículo 26.- La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo transcurrido para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

Siendo:

A = Actividad.

N = Número de piezas producidas o movidas.

V = Valor unitario de las piezas.

T = Tiempo empleado en horas.

Artículo 27.- Por lo que se refiere a piezas fabricadas para determinar la actividad, se considerarán el número de éstas deduciéndose las piezas que tengan defectos imputables al trabajador, excepto los depósitos que puedan ser perfectamente reparados.

El criterio a seguir para la imputabilidad de las piezas defectuosas y no recuperables corresponderá al mando que la Compañía designe. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la imputabilidad señalada, podrá reclamar a través de sus representantes.

Artículo 28.- La actividad normal es igual a cien, que es, asimismo, la mínima exigida para la percepción de prima; es decir, que el trabajo mínimo realizado por un trabajador ha de ser igual a cien unidades de trabajo por hora.

La norma establecida en el párrafo anterior no será aplicable a los trabajadores con incapacidad personal manifiesta apreciada por el Servicio Médico correspondiente, cuyos trabajadores realizarán la actividad que les permita su capacidad personal.

Artículo 29.- Cuando por necesidades de programación, fabricación o cualquiera otra circunstancia se modifique la función a un operario que trabaje en régimen de primas, y en la nueva misión o puesto, primado o no, no esté adiestrado, cobrará, durante un período de tres meses, en concepto de prima, como mínimo, la media aritmética obtenida por el mismo durante tres meses anteriores realmente trabajados.

Cuando en los trabajos que se realicen por parejas falte uno de ellos, al que quede se le abonará, en concepto de prima, el promedio obtenido por el mismo en las horas del mes realmente trabajadas a prima, en las condiciones habituales.







Cuando se estén reparando las máquinas, los operarios de fabricación percibirán en este tiempo el promedio de lo obtenido por ellos mismos en las horas del mes realmente trabajadas a prima.

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán la prima media del último período mensual realmente trabajado a prima.

Aquellos trabajadores que circunstancial o permanentemente ejerzan funciones de monitor para el aprendizaje de otros trabajadores disfrutarán en concepto de prima, como mínimo, el importe de la media aritmética obtenida por ellos en los meses anteriores.

Artículo 30.- Con el fin de que el trabajador pueda obtener un rendimiento normal de forma continua y sin perjuicio para su salud, la actividad máxima queda establecida en 150, o sea, que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

Artículo 31.- A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima el trabajador cobrará una prima proporcional al aumento de actividad, de acuerdo con la tabla recogida en el anexo a que se refiere el artículo 32.

Artículo 32.- Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período de acuerdo con la tabla recogida en el anexo IV.

Artículo 33.- La retribución que percibirá el trabajador en concepto de prima por actividad superior a 100 será la indicada en el anexo a que se refiere el artículo 32, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

Artículo 34.- Cuando en un trabajo primado concurra la circunstancia de que en el período de seis meses las actividades medias alcanzadas sean inferiores a 100 u.t. o superiores a 150, se procederá a una revisión del proceso tanto en el mismo proceso como en los valores aplicados.

Artículo 35.- El sistema de primas afectará, en principio, a las Secciones siguientes:

- Fabricación de placas.
- Fabricación de moldeados.
- Fabricación de decorativos.
- Acabado de moldeados.
- Acabado de decorativos.
- Recuperación de placas.
- Molienda
- Almacén de productos.
- Almacén de accesorios.
- Personal de colocación.
- Piezas inyectadas.





Por la índole de su trabajo y su complejidad se tenderá siempre, en la medida de lo posible y de los medios técnicos que se posean, a la medición y valoración de todos los puestos de trabajo no relacionados anteriormente.

Artículo 36.- El personal operario de la fábrica cuyo puesto de trabajo no haya sido medido ni valorado percibirá la media obtenida en su centro respectivo por el personal que trabaja a prima, siempre y cuando así lo solicite.

Artículo 37.- En el supuesto de trabajar horas extraordinarias por motivos excepcionales el cálculo de la actividad se realizará considerando como "T" tanto las horas normales como las extraordinarias empleadas en la realización del trabajo.

Artículo 38.- La Compañía podrá establecer el régimen de primas en otras secciones de la misma y modificarlo donde se encuentre establecido por variaciones de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo, siempre con intervención del personal afectado y sus representantes sindicales y ajustándose a lo establecido en el artículo 7º.

En el período de comprobación de valores, se abonará la prima media alcanzada en los tres meses realmente trabajados anteriores a la modificación.

Artículo 39.- Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente.

## SECCIÓN 8ª - INCENTIVOS

Artículo 40.- El personal de la Compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidas en la Sección anterior, percibirá el concepto retributivo denominado incentivo, que se regula en los artículos siguientes.

Artículo 41.- La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes.

Artículo 42.- La tabla de valores correspondientes, se recoge en el anexo III.

Artículo 43.- Cuando en el transcurso de un mes cualquier trabajador que haya trabajado en puestos primados y puestos no primados, aparte de las primas correspondientes al período de trabajo a prima se le abonarán los incentivos correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto no primado respecto al total de horas hábiles del mes de que se trate.

## SECCIÓN 9ª - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 44.- El valor y los topes de las horas extraordinarias, serán los establecidos en el Artículo 35 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, publicado en BOE de 24 de octubre de 2015.





En caso de que todos los trabajadores de una sección, en la cual se hayan de realizar horas extraordinarias, quieran efectuarlas, las mismas se repartirán por turno rotativos.

Para todo el personal que cobra incentivo y realice horas extraordinarias, éstas se incrementarán con el valor del incentivo que por hora le corresponda.

Artículo 45.- Cuando por circunstancias excepcionales la Compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos al personal en día festivo o domingo, las horas empleadas serán abonadas con carácter de extraordinarias, debiendo descansar un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, con la retribución correspondiente.

De emprender el viaje en día laborable y a primera hora de la mañana las horas que excedan de la jornada normal empleadas en el viaje serán abonadas con carácter de extraordinarias.

Caso de efectuar el viaje de noche, las horas que excedan de ocho deberán abonarse con carácter de extraordinarias, debiendo disfrutar el descanso un día laborable a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes, y con la retribución correspondiente.

Artículo 46.-La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria salvo en lo referente a los trabajos en días festivos regulado en el capítulo VI, Sección 3ª, artículos 79 y 80 del presente texto.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las acogidas en el artículo 1º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

## SECCION 10ª - COMPENSACIÓN POR REGIMEN DE TRABAJO DE LUNES A DOMINGO

Artículo 47.- Todo el personal que sea requerido para trabajar en este régimen de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el Artº. 77 percibirá, por día efectivamente trabajado en este régimen, un plus denominado "Plus 4º turno" de **4,6623 Euros** diarios).

Artículo 48.- Los sábados, domingos o festivos trabajados en este régimen serán compensados, además de la retribución ordinaria y del plus 4º turno regulado en el Artº anterior, con un complemento adicional denominado "Complemento festivos 4º turno" , cuyo importe será de **52 Euros** por sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado.

## SECCIÓN 11ª - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 49.- Las gratificaciones extraordinarias que serán una en Julio, otra en Navidad y otra en Octubre, serán para todo el personal de 30 días, de salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados..

Artículo 50.- Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:





Julio: Nómina de junio.

Navidad: Nómina de noviembre.

Octubre: Nómina de Septiembre.

El devengo de la antigüedad será el que corresponda al segundo semestre.

Artículo 51.- El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contará como unidad completa, salvo en los contratos de duración inferior a tres meses que se les liquidará en proporción a los días realmente trabajados.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de Julio y Navidad, éste se realizará por sextas partes correspondientes al primero y segundo semestre, según proceda.

A todos los trabajadores ingresados antes del 15 de septiembre de 1970 se les respetará el cómputo anual por doceavas partes.

## SECCIÓN 12 - PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Artículo 52.- Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios, consistente en treinta días de salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá la participación en beneficios en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contará como unidad completa, salvo en los contratos de duración inferior a tres meses que se les liquidará en proporción a los días realmente trabajados.

Artículo 53.- Esta participación en beneficios se abonará en la nómina del mes de marzo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador que cese en la Empresa no reintegrará cantidad alguna de los beneficios cobrados anticipadamente.

El personal que ingrese con posterioridad al 25 de marzo de cada año, percibirá la participación de beneficios en el mes de diciembre del año correspondiente, en la parte proporcional que le corresponda.

En casos de ascensos de categoría posteriores al 25 de marzo, la participación en beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría en el mismo mes en que se produzca el ascenso.

Artículo 54.- En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios, dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.





## SECCION 13 -PLUS PRODUCTIVIDAD

### Artículo. 55 CONCEPTO

El Plus de Productividad es un sistema de incentivos para las personas que ejercen una actividad productiva en el Centro de Trabajo de Portillo. El objetivo del Plus de Productividad es complementar la remuneración fija con un complemento ligado a la productividad neta y a los resultados económicos de la planta.

### Artículo. 56 PRINCIPIO DE CÁLCULO

El principio de cálculo para los años 2016, 2017, 2018 y 2019, será por máquinas para P1, P2, Horno de Pintura y Naturtherm; para el caso de las secciones de moldeado manual, se aplicará un plus mix de productividad individual y productividad conjunta de toda la sección. Para el resto de personas vinculadas a la producción, excluida la Dirección de Fábrica y personal administrativo, se aplicará un plus ponderado por horas de funcionamiento de las máquinas principales de producción y transformados.

### Art.57 VALOR DE CÁLCULO PARA MÁQUINAS PRINCIPALES, COMUNES Y PERSONAS VINCULADAS.

El objetivo será la productividad útil por máquina corregida con un coeficiente relativo a las varianzas económicas de la fábrica.

El cálculo se realizará de igual forma para todas las máquinas, en base a las productividades netas de presupuesto en el año en curso. Tendrá un valor entre 0 y 380 €/año para valores entre el 100% y el 120% del presupuesto, teniendo en cuenta la ocupación de las máquinas. Este valor se corregirá con un coeficiente entre 0,9 y 1,1, que tendrá en cuenta los resultados de varianzas operacionales de la fábrica.

La liquidación de este plus se realizará trimestral. Esta forma de cálculo se basará en las siguientes tablas:

Tabla de porcentajes de productividad neta: se aplica un valor de € por día trabajado en la máquina según sea el % de productividad neta sobre presupuesto en el acumulado al final del trimestre de cálculo:

Prod. Neta	€/año
100%	0
105%	95
110%	190
115%	285
120%	380

Tabla de corrección con resultados económicos de varianzas operacionales de la fábrica: el valor de € por día de trabajo de la tabla anterior, se multiplicará por un coeficiente de corrección en base a las variaciones económicas de la fábrica en el trimestre de cálculo. De esta forma se





tendrán en cuenta todos los desvíos de gasto que pueda tener la planta en actividades cómo Calidad, Energía, Consumibles, Mantenimiento,... y consumo de primeras materias:

Variaciones Operacionales Fábrica Trimestral	C(coeficiente)
< -10.000 € (desfavorables)	0,90
Entre -10.000 € y +10.000 €	1,00
>+10.000 € (favorables)	1,10

Dicho plus es válido de aplicación para las máquinas de placas P1 y P2, y las de transformados del Horno de Pintura y Naturtherm. Para los trabajos especiales, sierras y resto de personas no vinculados directamente a esas máquinas (por ejemplo el personal de taller, laboratorio, carga y comunes de fabricación), se calculará en base de media ponderada de las horas máquina de funcionamiento de P1, P2, Horno y Naturtherm.

### Artículo.58 VALOR DE CÁLCULO PARA LA SECCIÓN DE MOLDEADO MANUAL.

Para el caso de la sección de Moldeado Manual, se aplicará un plus que tendrá en cuenta la productividad neta global de la sección y la productividad neta individual en las principales piezas (caballetes articulados estándar y caballetes angulares estándar), que suponen el porcentaje más importante de la producción de esta sección. La empresa tendrá la potestad de eliminar el plus individual en caso de que lo considere oportuno, por problemas de calidad, control,... y aplicar un criterio colectivo.

- a) Plus individual: para la producción de caballetes articulados estándar se establece un plus de:

Producción Neta por turno	€/pc	Caballetes Articulados Estandar
De 110 a 130 uds:	0,2	€/pc a partir de la pieza 110 y hasta 130 pc (pagadero hasta por 20 piezas)
A partir de 130 uds	0,1	€/pc por encima de 130 pc

Producción Neta por turno	€/pc	Caballetes Angulares Estandar
De 80 a 95 uds:	0,2	€/pc a partir de 80 y hasta 95 pc
A partir de 95 uds	0,1	€/pc por encima de 95 pc

Consideraciones plus individual: cuando los paros de la máquina de producción que suministra de producto a esta sección, superen los 30 minutos por turno, se aplicará este plus en proporción al tiempo disponible de esa máquina. La producción debe ser neta y considerará las roturas y faltas de producto globales de la sección. En caso de disponer un sistema de apilado y curado en automático, las cantidades a considerar se adaptarán a esta instalación. Estos estándares pueden ser modificados anualmente en caso de un cambio significativo en el proceso que modifique la productividad.





- b) Plus Colectivo: se establece un plus que tendrá en cuenta la productividad neta del global de la sección. En caso de que

Prod. Neta	€/día (1)	€/día (2)
100%	0	0
105%	0,50	1,00
110%	1,00	2,00
115%	1,50	3,00
120%	2,00	4,00

Consideraciones plus colectivo: (1) aplica en el caso de producciones diarias con plus individual. (2) aplica para los casos de producción de mix de piezas, piezas especiales (no estándar) y trabajos comunes, embalaje,...

## SECCION 14 - PLUS ACCIDENTES CERO

### Artículo .59 CONCEPTO Y OBJETIVOS

Se crea una paga de 105€ brutos para cada trabajador en base a ACCIDENTES 0, dicha paga será abonada en el mes de Febrero del año siguiente y el dato será el del año anterior, con comienzo en el año 2016.

## SECCION 15 - PLUS ABSENTISMO

### Artículo.60 CONCEPTO

El Plus Absentismo es un sistema de incentivo colectivo destinado al personal del Centro de trabajo de Portillo para tratar de minimizar el absentismo de fábrica

### Artículo. 61 OBJETIVO Y PRINCIPIO DE CÁLCULO

El objetivo es la disminución del absentismo por Enfermedad, Accidente, Permisos, Faltas, Retrasos y Sanciones (no se tendrán en cuenta las horas Sindicales y Licencias Reglamentarias), para lo cual partiendo de los datos mensuales antes mencionados y dividiéndolo entre las horas teóricas del mes, cuando el resultado sea igual o menor del 3% se abonaran las siguientes cantidades por día efectivo trabajado

Igual o menor de 3 %	4,2189 € /día
Igual o menor de 2,5%	4,6408 € /día
Igual o menor de 2 %	5,0000 € /día
Igual o menor de 1,5%	5,5000 € /día





El periodo de liquidación del Plus será semestral, abonándose en su caso en los meses de Julio y Enero

## SECCIÓN 16 - PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

Artículo 62.- Se abonará un plus de transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medios de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

De 1 a 4 Kilómetros:	0,5383 Euros día
De 4 a 8 Kilómetros:	1,0889 Euros día
De 8 a 12 Kilómetros:	1,2849 Euros día
Más de 12 Kilómetros:	1,8983 Euros día

Al resto del personal se le abonará un plus de 0,1823 Euros diarios.

Al personal que trabaja en régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la Empresa, se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

Artículo 63.- A efectos de considerar la distancia, se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándola por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al centro de trabajo.

En el centro de trabajo habrá transporte realizado por autobuses pagados por la Compañía. A efectos del cálculo de plus de transporte para los productores que usen dicho servicio, se le tomará la distancia desde su domicilio hasta la parada del autobús.

La Compañía estudiará la posibilidad y conveniencia de las peticiones del centro de trabajo en orden a la implantación del transporte colectivo.

Artículo 64.- Cuando un trabajador cambie de domicilio, su plus de transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

Artículo 65.- Se respetarán las cantidades que percibirán quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

## SECCIÓN 17 - TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 66.- Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de 3 meses consecutivos durante un año, o 6 durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.







Artículo 67.- Transcurrido dicho período, el trabajador será ascendido automáticamente a la categoría profesional que le corresponda.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos para la formación que el trabajador realice de acuerdo con los planes y los plazos establecidos por la Compañía.

No se computarán a los efectos de los plazos fijados en el artículo anterior, las sustituciones por I.T., maternidad, licencias, permisos y vacaciones, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, teniendo derecho estos trabajadores a la percepción económica por trabajos de superior categoría durante el tiempo que dure la sustitución.

Artículo 68.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, sin menoscabo de su dignidad profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derivados de su categoría profesional, con comunicación previa a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

## SECCIÓN 18 - ABONO DE RETRIBUCIÓN

Artículo 69.- El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

El pago de las retribuciones se efectuará por entidad de crédito o bancaria, de forma tal que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes.

Los conceptos fijos generales se abonarán en razón a la totalidad de los días del mes al que corresponde la nómina, corregidos por las circunstancias reales de asistencia y trabajo del mes anterior.

El importe de los conceptos no previsibles (horas extraordinarias, gratificaciones, trabajos especiales, superior categoría) se abonarán de acuerdo con lo realmente devengado en el mes anterior.

Artículo 70.- El personal que lo solicite tendrá derecho a un **anticipo fijo. 660.- Euros**. Este anticipo podrá solicitarse hasta el cierre de nómina y su pago se realizará por medio de entidad bancaria o crediticia.

## CAPITULO V

### Ingresos y ascensos

#### SECCIÓN 1ª - INGRESOS

Artículo 71.- La admisión de personal se efectuará indefectiblemente de conformidad con la legislación vigente.





Esta admisión se considerará provisional durante el período de prueba, que será de la siguiente duración:

- a) Titulados, seis meses.
- b) Empleados, dos meses.
- c) Operarios, dos semanas.

Durante este período de prueba, tanto el trabajador como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 72.- Se reconoce la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y marcándose como objetivo fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un diálogo con la Representación de los Trabajadores.

## SECCIÓN 2ª - ASCENSOS

Artículo 73.- Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1º. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la Empresa.

2º Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la Empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Plan de formación
- e) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- f) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales serán elaboradas por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 74.- Al personal ya existente en la Compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los centros de la Compañía, Escuela capacitadas para ello, ECYL o SEPE .

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se procurará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del profesiograma.





## CAPITULO VI

### Régimen de Trabajo

#### SECCIÓN 1ª - JORNADA

Artículo 75.- La jornada de la Compañía Mercantil **EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L.**, será de 40 horas semanales, distribuidas a razón de ocho diarias de lunes a viernes.

La jornada anual de trabajo, como máximo, será de 1.736 horas para los años 2016, 2.017, 2018 y 2019.

Anualmente se negociará en el mes de diciembre los períodos de vacaciones del artículo 86 y los días de exceso del año siguiente, entre la representación de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 76.- El personal de la carga y de los servicios complementarios estará sujeto a régimen de jornada continuada de mañana y tarde por necesidades de mercado y favoreciendo la rotación de dicho personal, o de jornada partida de 8 a 17 horas, de lunes a viernes, con una hora de descanso para la comida que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad. La hora de la comida se negociará con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo y se fijará entre las 12 y 15 horas. Dicho personal de carga se le abonará la compensación de jornada partida desde la firma del presente convenio.

El personal que realice su trabajo en jornada partida, que sea como consecuencia de una modificación de horario, se le abonará la cantidad de **6,7178** euros diarios como compensación de jornada partida, y el doble de plus de transporte por distancia.

El personal de la compañía que actualmente perciba la compensación por jornada partida, se le respetará mientras efectúe dicha jornada.

Artículo 77.- Todo el personal de plantilla, excepto el afecto a la Plataforma Logística, Administración, Laboratorio, Sierras y Horno de Pintura nº1, podrá ser requerido para trabajar en régimen de trabajo en continuo de lunes a domingo.

Se trabajará de lunes a viernes o en continuo en función de las necesidades de producción, para ello la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el cambio de uno a otro régimen, con una antelación mínima de una semana.

Cuando el cambio sea a régimen continuo se comunicará el régimen de descanso de cada uno de los equipos por períodos mensuales. El exceso de horas, correspondiente al calendario de trabajo en continuo, las descansarán los turnos afectados, los domingos, en descansos rotatorios entre el personal de dicho turno.

El régimen de turnos y descansos de trabajo en continuo será igual al del anexo 7 hasta que se encuentre otra fórmula que sea satisfactoria para ambas partes.





Artículo 78.- Para aquel personal de fábrica que actualmente disfruta de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se le respetará.

Para el personal titulado y empleado de fábrica que viene realizando la jornada continuada se le respetará esta situación.

Para el personal que, en régimen de jornada de lunes a viernes, tenga desplazada su jornada, percibirá como compensación al desplazamiento, por sábado, domingo y festivo trabajado, el complemento festivo 4º turno que figura en el art. 48 de este convenio.

Artículo 79.- Se exceptúan de estos regímenes los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrollen una jornada especial.

Respetando las condiciones personales actuales, el personal destinado a los puestos de trabajo de vigilancia y portería tendrá una jornada de ocho horas.

Artículo 80.- La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media de descanso intercalada, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

Artículo 81.- La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por períodos de dos semanas. Se podrá variar este régimen de rotación antes de las dos semanas por razones técnicas, organizativas o productivas, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y la variación no podrá producirse en más de una ocasión en cada período de rotación.

Para aquellas secciones que tengan períodos inferiores de rotación, se respetarán.

Artículo 82.- Se considerarán como fiestas sin recuperación para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

## SECCIÓN 2ª - VACACIONES

Artículo 83.- El personal de la Compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas consistente en veinticinco días laborables de salario base, complemento personal consolidado, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados

Los domingos y festivos disfrutados dentro del período de vacaciones serán abonados con los mismos conceptos retributivos que los restantes domingos y festivos del año excepto los vinculados al régimen de trabajo en continuo.

Se considerarán laborables dentro del período de vacaciones los sábados que no sean festivos.





Artículo 84.- El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán considerados como días y meses completos, salvo en los contratos de duración inferior a tres meses que se les liquidará en proporción a los días realmente trabajados.

Artículo 85.- A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año le será deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del período vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

La incapacidad temporal acaecida durante el período de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

Artículo 86.- Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía durante los meses de Julio y Agosto. No obstante lo anterior, la empresa podrá fraccionar el período de vacaciones, respetándose en todo caso el disfrute de un mínimo de tres semanas en los meses de julio y agosto y aplicándose el resto de días, de común acuerdo en cada centro, en los meses de diciembre y Semana Santa.

La Compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de las vacaciones del período estival, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador.

Si por cualquier necesidad perentoria la Compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera de los períodos indicados en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al treinta por ciento de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Tampoco se percibirá esta gratificación en aquellos días de vacaciones que se disfruten con carácter excepcional, por necesidades justificadas de la Compañía, dentro de los períodos del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

Se establece una paga por vacaciones de **126,0218 Euros** para todo el personal, que se abonará en el mes de disfrute del período estival de vacaciones.

## SECCIÓN 3ª - TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 87.- Los trabajadores de la fábrica, cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas, deberán trabajar los sábados y festivos, disfrutando el descanso compensatorio de dieciséis horas la jornada completa de los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno del





viernes, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas, así como la purga de las máquinas.

En el caso de que todos los trabajadores de una sección en la cual se hayan de realizar estos trabajos quieran efectuar los mismos, se repartirán por turnos rotativos.

Asimismo se establecerán turnos rotativos en aquellas secciones o puestos de trabajo en los que no exista ningún trabajador que se preste voluntariamente a realizar estos trabajos.

La jornada de trabajo de estos días terminará a las catorce horas, como máximo, y tendrá una duración de ocho horas.

La Compañía queda obligada a comunicar al trabajador que haya de realizar estos trabajos cuarenta y ocho horas antes de la iniciación de los mismos.

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos fines de semana consecutivos.

El recuento de inventario anual se realizará por los trabajadores de la línea comercial en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le debe avisar con siete días de antelación como mínimo.

Para el encendido de calderas, al efecto de que las instalaciones estén en condiciones de iniciar la actividad la jornada laboral del día siguiente, se trabajarán los domingos y festivos. Los trabajadores que se dediquen a esta revisión tendrán una jornada de seis horas estos días, comenzando la misma seis horas antes del inicio del primer turno, salvo casos de fuerza mayor, disfrutando el descanso compensatorio de ocho horas el último día laborable de la semana en que haya prestado el servicio.

Con carácter excepcional, se trabajará los domingos y festivos, en la reparación de máquinas por avería, en las mismas condiciones establecidas en este artículo, excepto en lo referido al preaviso.

Artículo 88.- El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de su retribución ordinaria, de **29,5393 euros**.

Disfrutará asimismo de esta gratificación el personal cuando se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia en régimen de doce horas, la gratificación será de **11,8328 euros**

Se entenderá como período que da derecho a la percepción de estas gratificaciones el comprendido entre la finalización del tercer turno del día anterior al sábado o festivo y la de iniciación del primer turno del día siguiente hábil.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo salvo que este tiempo se produzca al final de la jornada, sea de un máximo de treinta minutos y por circunstancias no previstas al inicio de la jornada, entre las que no se encontrará el apurado y purgado de máquinas.





## CAPITULO VII

### Licencias y excedencias

#### SECCIÓN 1ª - LICENCIAS

Artículo 89.- El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

- Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Tres días naturales.

- Intervención quirúrgica, sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Dos días naturales.

- Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de abuelos, nietos, tanto naturales como políticos, y hermanos e hijos políticos: Dos días naturales.

Cuando por los conceptos enunciados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

- Matrimonio: Quince días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta catorce días naturales a la fecha de celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

- Nacimiento o adopción de hijos: Tres días laborales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días laborales más dos naturales.

- Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos: Un día natural.

- Defunción del cónyuge, cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

- Defunción del cónyuge, cuando no existan hijos menores, hijos, padres y hermanos: Tres días laborables. En caso de necesidad de realizar un desplazamiento por dicho motivo este se incrementará en dos días naturales.

- Defunción de abuelos y nietos, tanto naturales como políticos, así como de padres, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. En caso de necesidad de realizar un desplazamiento por dicho motivo este se incrementará en dos días naturales.

- Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En caso de necesidad de realizar un desplazamiento por dicho motivo este se incrementará en dos días naturales.





- Traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación y a juicio de la Compañía.
- El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.
- Exámenes oficiales: Un día natural
- Asistencia a consulta medica con hijos menores de 3 años, siempre que el cónyuge trabaje: El tiempo imprescindible para ello
- El período de descanso por razón de maternidad: 16 Semanas, ampliable a 18 semanas si el parto es múltiple.

De este período, al menos 6 semanas han de ser posteriores, obligatoriamente, al parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por su voluntad se podrá sustituir este período por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La trabajadora podrá sustituir dicho periodo de lactancia por el disfrute de 10 días laborables de permiso que sería disfrutado solamente por la madre inmediatamente después de finalizar el periodo de maternidad.

Previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de doce años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico, debiéndose demostrar fehacientemente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.







Se establece un día de Asuntos Propios para el personal que preste sus servicios en el 4º Turno y que haya estado en este régimen al menos 72 días laborables. Dicho descanso no podrán solicitarlo el mismo día más de dos personas de la misma sección.

Se establece un día de asuntos propios durante la duración de este convenio a todo el personal, desde el año 2016 siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el absentismo del año anterior haya sido inferior al 2,5%.
- Dicho personal deberá tener 5 años de antigüedad en la empresa para su disfrute.
- Deberá solicitarse al menos con 10 días de antelación.
- No podrán coincidir mas de 2 personas por turno y día.
- No podrán unirse a vacaciones, puentes o festivos.
- La potestad de conceder dicho día corresponde a la Empresa que podrá denegarlo con 72 horas de antelación por causas organizativas o productivas. Deberá disfrutarse en dicho periodo anual, perdiéndose dicho derecho si no se disfruta en el año.
- Que cualquier situación anómala y no recogida en este acuerdo debe ser consensuada entre la dirección de fábrica y los representantes de los trabajadores.

Artículo 90.- En todas las circunstancias el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

## SECCIÓN 2ª - EXCEDENCIAS

Artículo 91.- Las excedencias voluntarias recogidas en el artc 46.2 del E.T, cuya concesión es potestativa de la Compañía, sólo podrán ser solicitadas por el personal con un mínimo de un año de servicio, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

Artículo 92.- Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Artículo 93.- En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.





Artículo 94.- Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Compañía tendrán derecho a solicitar dos permisos no retribuidos al año, por un máximo de catorce días naturales cada uno. Estos permisos sólo podrán ser denegados a criterio de la Compañía cuando no resultara factible por notoria necesidad del servicio o cuando no exista un intervalo entre ambos de, por lo menos, tres meses.

Artículo 95.- Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no computará a efectos de aumentos por antigüedad, salvo lo recogido en el artc 46.3 del E.T y las excedencias que se concedan por razón de su cargo a los trabajadores que ostenten cargos públicos, políticos o sindicales.

Artículo 96.- Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Compañía Mercantil **EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.**, sin indemnización.

Artículo 97.- El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla, perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, cesando definitivamente en la misma.

Artículo 98.- El trabajador que, dentro de los límites fijados, solicite su reingreso, tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

Si no hubiera vacante de su categoría en el momento de la readmisión, se le asignará, como mínimo, la categoría inmediatamente inferior.

## CAPITULO VIII

### Acción social

#### SECCIÓN 1ª - DONATIVOS POR MATRIMONIO

Artículo 99.- Todo trabajador que contraiga matrimonio convencional o pareja de hecho legalmente registrada y continúe prestando sus servicios en la Compañía percibirá por este motivo, una mensualidad de salario base, complemento personal consolidado y antigüedad.

El cobro de este donativo se podrá realizar por una sola vez en su vida laboral en la empresa. El trabajador deberá entregar a la empresa documentos justificativos de su situación

#### SECCIÓN 2ª - ROPA DE TRABAJO





Artículo 100.- Al personal del grupo tercero se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

a) Personal masculino de fábricas: Mono azul en invierno y conjunto de sudadera, camiseta y pantalón en verano. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará al trabajador un tercer conjunto.

b) Personal femenino: Dos batas por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará a la trabajadora un tercer conjunto.

c) Personal masculino de delegaciones: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón por año. Para el suministro del mes de mayo la chaquetilla será sustituida por una camisa de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos camisas.

Para el personal de oficios auxiliares, almacén accesorios y almacén general de las fábricas se le sustituirá el conjunto de sudadera, camiseta y pantalón por mono azul.

Al personal de colocación y despacho de almacén de las delegaciones, así como al de carga y descarga de las fábricas, le será facilitado cada año calzado apropiado de verano e invierno.

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad.

Al personal de las fábricas, representaciones y almacenes reguladores de carga y descarga manual, balsas y máquinas de inyección se le facilitará además de la ropa anteriormente mencionada, la ropa adecuada para las operaciones de cada caso.

Para todo el personal de fábricas y delegaciones la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Artículo 101.- Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Artículo 102.- Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de Octubre y Mayo para el personal a quienes correspondan dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre, para el de tres.

Artículo 103.- El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 96 de la ropa de trabajo que asimismo señala:

a) Conserjes, Ordenanzas, Botones, Cobradores y Conductores del personal directivo:

- Un uniforme de verano cada dos años.

- Un uniforme de invierno cada dos años.





- Un par de zapatos cada seis meses.
- Tres camisas cada año y medio.
- Dos corbatas cada año y medio.
- Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

- Un uniforme de verano cada dos años.
- Un uniforme de invierno cada dos años.
- Un par de zapatos cada seis meses.
- Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de Fabricación:

- Dos batas.

Artículo 104.- Al personal que conduzca carretilla le será facilitado la siguiente ropa de invierno:

- Ropa de agua y botas de agua.
- Ropa de abrigo y botas enguatadas.

Artículo 105.- Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Artículo 106.- Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

## SECCIÓN 3ª - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Artículo 107.- El personal de la Compañía, con una antigüedad superior a un año, percibirá de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le correspondan reglamentariamente y el salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignada.

Artículo 108.- Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Artículo 109.- Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es





concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

Artículo 110.- Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente emitirán informe en tal sentido, y la Compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 111.- En el supuesto de incapacidad absoluta o total para la profesión habitual o para todo trabajo, la Compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en el "Acuerdo sobre regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del personal de las empresas del Grupo Uralita provenientes de la actividad del fibrocemento, alcanzado el 19 de Noviembre de 2.001 y publicado en el BOE de 29 de Enero de 2.002. Según acta de adhesión de fecha firmada 30 de Abril de 2.002 y acuerdo de aclaración de la misma fecha, al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

En estos casos se considerará, a efectos de fijar la cuantía del complemento, que el trabajador ha estado en activo en la Empresa hasta el momento de reconocerse la incapacidad

## SECCIÓN 4ª - BECAS DE ESTUDIO

Artículo 112.- Se establece un fondo anual para becas de estudio, por un importe de **29.000 Euros**, para todos los afectados por este Convenio, cónyuge, hijos e hijastros, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores, dicho importe será el mismo para los tres años de vigencia del presente Convenio....

Con cargo a dicho fondo y para las becas de los hijos de todo el personal afectado por este Convenio, desde los cuatro años hasta la finalización de la Enseñanza General Básica o hasta los diecisiete años si se cursan estudios de Graduado Escolar, se establece la cantidad de **320 euros** para cada hijo acogido, interviniendo en ello la Comisión de Acción Social.

Esta beca será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier centro de educación preescolar o guardería infantil, previa justificación de su asistencia. Dicha beca se abonará en la nómina de septiembre.





El resto del fondo asignado se repartirá en la forma y condiciones que establezca el correspondiente Reglamento de Becas.

## SECCIÓN 5ª - AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Artículo 113.- A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social u Organismo público competente de las distintas Comunidades Autónomas, para minusválidos se les suplementará esta ayuda con **150,7817 euros** mensuales, previa justificación con facturas para nuevos casos a partir del año 2.010.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda, previa justificación con facturas para nuevos casos a partir del año 2.010.

## SECCIÓN 6ª - SEGURO DE VIDA

Artículo 114.- Se establece un seguro de vida que garantice al personal de alta en la Compañía la cobertura por muerte, de un capital de **30.000 €**, este importe será el mismo para los cuatro años de vigencia del presente Convenio

En materia de seguros de Invalidez Total y Absoluta este Convenio se remite, según acta de adhesión firmada el 31 de marzo de 2.002 , a lo regulado en el "Acuerdo sobre regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del personal de las Empresas del Grupo Uralita provenientes de la actividad fibrocemento, alcanzado el 19 de Noviembre de 2.001" y publicado en el B.O.E de 29 de Enero de 2.002.

Para el personal cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de Enero de 1.994, y en el caso de pasar a una situación de Incapacidad permanente Total, tendrá una cobertura por póliza de seguro, de **30.000 €**, este importe será el mismo para los cuatro años de vigencia del presente Convenio.

Para el personal cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de Enero de 1.994, y en el caso de pasar a una situación de Incapacidad permanente Absoluta, tendrá una cobertura por póliza de seguro, de **30.000 €**, este importe será el mismo para los cuatro años de vigencia del presente Convenio.

## SECCIÓN 7ª – FONDOS DE PRESTAMOS REINTEGRABLES

Artículo 115º. Se crea un fondo de **35.000,- Euros**, que será el mismo para los cuatro años de vigencia del presente Convenio, para préstamos reintegrables sin interés al objeto de atender necesidades puntuales del personal. La cantidad máxima por solicitud será de **3.840 Euros** con justificación y de **1.920 Euros** sin justificación el plazo máximo de amortización **30 meses**, salvo que el trabajador cause baja en la empresa, que amortizará el saldo pendiente en el momento de la baja.





## SECCION 8º - JUBILADOS

Artículo 116 – En las materias contempladas en el anterior convenio 2.001 -2.003, en los Arts. 108 a 113 , se estará a lo estipulado en el “Acuerdo sobre regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del personal de las empresas de grupo Uralita, provenientes de la actividad del Fibrocemento, alcanzado el 19 de Noviembre de 2.001 y publicado en el B.O.E del 29 de Enero del 2.002” . Según acta de adhesión de fecha firmada 30.04.2002.

## CAPITULO IX

### Varios

#### SECCIÓN 1ª - DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACIÓN

Artículo 117.- La Compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleándole transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un período de una semana.

Artículo 118.- El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquella, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana, con gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

#### SECCIÓN 2ª - DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE FÁBRICA

Artículo 119.- Los desplazamientos del personal de fábrica no podrán afectar simultáneamente a grupos de más del 10 por ciento del centro de trabajo.

La duración de los desplazamientos no podrá exceder de 90 días consecutivos o 120 discontinuos durante un año. Ningún trabajador podrá ser desplazado más de una vez al año si lo ha estado en un período superior a 52 días consecutivos, o cuatro veces al año si es desplazado en períodos discontinuos inferiores a 52 días,

Al personal desplazado se le abonará una dieta por todos los conceptos de 50,6652 Euros

Estas condiciones no serán aplicables al personal que por la naturaleza de su trabajo debe estar frecuentemente desplazado.





Artículo 120.- La Compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid.

Asimismo el texto provisional desde su firma y hasta finalizada la entrega anteriormente citada, quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

A los jubilados y pensionistas se les entregará un ejemplar que contenga aquellos artículos que les afecten.

## CLÁUSULA TRANSITORIA

Primera.- El personal con fecha de ingreso anterior al 13 de noviembre de 1998 que solicite no trabajar en régimen de jornada de lunes a domingo, retornará a la jornada de lunes a viernes, siempre que este número no exceda de 10 trabajadores y que el puesto que dejen vacante dichas personas pueda ser desempeñado por personal de plantilla y se repartirán 6 en horno de pintura y 4 en sierras. Las vacantes que se produzcan en laboratorio, sierras y horno de pintura, serán cubiertas preferentemente por personal que le fue modificada la jornada en la fecha al principio indicada.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- Si un trabajador fuese detenido, la Empresa no podrá despedirle, salvo que sea procesado judicialmente por delito doloso.

Si fuera procesado y después fuera absuelto o no fuera condenado por delito doloso, la Empresa deberá readmitirle.

Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderle por aplicación de la legislación laboral.

Segunda.- A los conductores que sean privados de su permiso de conducir la Empresa les respetará su categoría sin perjuicio de la obligación del trabajador de desempeñar las tareas que se le asignen, siempre que no supongan menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las facultades de la Empresa en el caso de que el hecho determinante de la privación del permiso de conducir constituya falta laboral.

Tercera.- A lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

Cuarta.- Las necesidades de contratación en la Empresa se harán mediante contratación directa, o bien, recurriendo a E.T.T.s, para trabajos determinados ( no específicos







de máquinas, salvo sustituciones y/o fuerza mayor) previa información y consulta con la Representación de los Trabajadores.

La Empresa manifiesta la predisposición para favorecer la aplicación de la jubilación parcial a partir de 61 años en caso de concurrir las circunstancias adecuadas.

## APENDICE

### Acción sindical dentro de la Empresa

#### CAPITULO I

##### COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 1º.- El Comité o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores son los órganos representativos de todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Artículo 2º.- *Funciones:*

Primera.- Representar al conjunto de los trabajadores en las negociaciones con la Empresa.

Segunda.- Controlar y participar en las distintas Comisiones de trabajo que existan en el centro de trabajo y en las que de similar naturaleza puedan crearse en el futuro.

Tercera.- Ejercer una labor de vigilancia frente a la Dirección de la Empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor.

Cuarta.- Informar a los trabajadores de los asuntos que les afecten, ya sea verbalmente, mediante escrito o en asambleas.

Quinta.- El Comité de Empresa, o en su defecto los delegados de los trabajadores podrán reunirse ordinariamente una vez al mes, con cargo a su crédito de horas.

Sexta.- Reunirse con la Empresa en sesión ordinaria una vez cada dos meses.

Séptima.- Las reuniones extraordinarias con la Empresa podrán celebrarse:

- a) A petición de la Empresa.
- b) A petición del veinticinco por ciento de los miembros del Comité.

Artículo 3º.- *Atribuciones y derechos:*

Primero.- El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.





Asimismo será informado con carácter previo a su ejecución sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa conocerá el balance, cuentas de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

Segundo.- La Empresa informará sobre movimiento de plantillas y cambio de puestos de trabajo con carácter previo a su ejecución, salvo en casos imprevisibles.

Tercero.- La Compañía informará sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la misma sobre modificaciones de la actividad empresarial.

Cuarto.- En el curso de las reuniones informativas a que pudieran dar lugar los puntos primero y segundo, el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores estarán asesorados por los expertos en la manera en que aquellos libremente decidan, con un máximo de tres.

Artículo 4º.- Será competencia del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de los trabajadores la vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes. El Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral en materia de seguridad.

No podrá ser sancionado ningún trabajador por negarse a efectuar un trabajo con peligro inminente de accidente por razones de seguridad e higiene si se ha pronunciado en este sentido el Comité de Empresa o el Comité de Salud Laboral y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado.

Artículo 5º.- En caso de despidos y sanciones por faltas muy graves el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de los trabajadores tendrán que ser oídos con carácter previo a toda decisión, cualesquiera que sean las causas.

La Empresa dará información al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas.

Artículo 6º.- Los miembros del Comité, o en su defecto, los Delegados de los trabajadores dispondrán de hasta dieciséis horas mensuales con retribución total (o treinta y dos horas cada dos meses naturales).

No se computarán con cargo a estas dieciséis horas las empleadas en la reunión a que se refiere la función sexta y las que sean convocadas por la Empresa.

Asimismo el Secretario de cada Comité dispondrá 60 horas mensuales para el cumplimiento de sus funciones específicas.





Para el disfrute de la reserva de horas, deberá, el representante de los trabajadores que hiciera uso de ellas, notificar a su superior inmediato su ausencia del puesto de trabajo con la antelación posible.

Los representantes de los trabajadores que requieran un tiempo superior a las dieciséis horas establecidas, podrán recurrir a la acumulación de horas correspondientes a otros representantes.

Esta acumulación será tal que no podrá rebasar el máximo total de horas.

Artículo 7º.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa un local, que reúna las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de dichos Comités, y el Boletín Oficial del Estado para su uso exclusivo.

Artículo 8º.- Todo centro de trabajo con un mínimo de seis trabajadores, tendrá al menos un Delegado de Personal.

## CAPITULO II

### Asambleas

Artículo 9º.- En el centro de trabajo de **EURONIT, Fachadas y Cubiertas,S.L.**, se establece el derecho a los trabajadores a constituirse en asambleas.

Artículo 10.- Las asambleas se celebrarán en los locales del centro de trabajo, previa notificación a la Dirección y fuera de las horas de trabajo.

En aquella localidad donde haya varios centros de trabajo se podrá celebrar asambleas conjuntas, siempre que lo tratado en las mismas sea de interés general.

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la Compañía.

Dado el régimen de trabajo de lunes a domingo pactado, una vez al año, la empresa facilitará la asistencia de los trabajadores que en este régimen se encuentren trabajando en el turno que se celebre la asamblea, la cual deberá tener carácter decisorio y ser consecuencia de una negociación colectiva. La duración no podrá exceder de dos horas.

Artículo 11.- Podrán asistir a las asambleas asesores de los trabajadores, siempre que su asistencia sea notificada previamente a la Dirección de cada centro de trabajo.

## CAPITULO III

### Secciones Sindicales de Empresa

#### DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 12.- Los delegados de las Secciones Sindicales que hayan obtenido el diez por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa tendrán derecho, en aquellos





centros de trabajo de ciento veinticinco o más trabajadores, a una reserva de veinte horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones y, asimismo, podrán disponer de licencias no retribuidas de hasta diez días al año para su asistencia a actividades sindicales.

Estas horas reservadas a los miembros de la Sección Sindical, podrán ser computadas a los efectos del máximo total de horas a que hace referencia el último párrafo del artículo 6º.

Artículo 13.- Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa no se interferirán mutuamente en sus funciones y competencias específicas.

Artículo 14.- La Empresa retendrá de la nómina las cuotas de los Sindicatos, estén o no constituidas las Secciones Sindicales correspondientes. Dicho descuento se hará previa conformidad expresa de los trabajadores.

La Empresa podrá exigir las garantías suficientes para el buen cumplimiento de este artículo

## CAPITULO IV

### Comité Intercentros

En el caso de que **EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.**, ampliara sus actuales centros de trabajo, se podrá constituir un Comité Intercentros con la composición y funciones que en su momento se acuerden entre los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa.

### Comisión Mixta Paritaria de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que estará compuesta por tres representantes de cada una de las partes, social y empresarial, designados, por lo que se refiere a la parte social, de entre los miembros del Comité de Empresa y con sujeción a la proporcionalidad establecida en las elecciones sindicales. Dicha Comisión estará presidida por un representante de la parte social, siendo la Secretaría para la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión, para que tengan validez, requerirán la presencia, directa o por representación, de al menos tres miembros de cada una de las partes empresarial y social, y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de sus componentes. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

### Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación





Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Cuando una de las partes desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), y/o c) de este artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de siete días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

3. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

En todo caso, las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.





Calculo de Primas de Productividad						
MAQUINA P1 (PRODUCTIVIDAD TURNO)						
% alcanzado	Granonda Natural (m2/8h)	prima anual	Granonda Rústica (m2/8h)	prima anual	Granonda Bajo Teja (m2/8h)	prima anual
100%	11.200,00	1.674,00	10.800,00	1.674,00	10.800,00	1.674,00
		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)
101%	11312,00	16,74	10908,00	16,74	10908,00	16,74
102%	11424,00	33,48	11016,00	33,48	11016,00	33,48
103%	11536,00	50,22	11124,00	50,22	11124,00	50,22
104%	11648,00	66,96	11232,00	66,96	11232,00	66,96
<b>105%</b>	<b>11760,00</b>	<b>83,70</b>	<b>11340,00</b>	<b>83,70</b>	<b>11340,00</b>	<b>83,70</b>
106%	11872,00	100,44	11448,00	100,44	11448,00	100,44
107%	11984,00	117,18	11556,00	117,18	11556,00	117,18
108%	12096,00	133,92	11664,00	133,92	11664,00	133,92
109%	12208,00	150,66	11772,00	150,66	11772,00	150,66
<b>110%</b>	<b>12320,00</b>	<b>167,40</b>	<b>11880,00</b>	<b>167,40</b>	<b>11880,00</b>	<b>167,40</b>
111%	12432,00	184,14	11988,00	184,14	11988,00	184,14
112%	12544,00	200,88	12096,00	200,88	12096,00	200,88
113%	12656,00	217,62	12204,00	217,62	12204,00	217,62
114%	12768,00	234,36	12312,00	234,36	12312,00	234,36
<b>115%</b>	<b>12880,00</b>	<b>251,10</b>	<b>12420,00</b>	<b>251,10</b>	<b>12420,00</b>	<b>251,10</b>

MAQUINA P2 (PRODUCTIVIDAD TURNO)									
Granonda Natural (m2/8h)	prima anual	Minionda (m2/8h)	prima anual	BT Gredos (m2/8h)	prima anual	BT-20 (m2/8h)	prima anual	BTU Mixto (m2/8h)	prima anual
6.000,00	1.674,00	2.800,00	1.674,00	4.800,00	1.674,00	4.800,00	1.674,00	4.800,00	1.674,00
	Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)
6060,00	16,74	2828,00	16,74	4848,00	16,74	4848,00	16,74	4848,00	16,74
6120,00	33,48	2856,00	33,48	4896,00	33,48	4896,00	33,48	4896,00	33,48
6180,00	50,22	2884,00	50,22	4944,00	50,22	4944,00	50,22	4944,00	50,22
6240,00	66,96	2912,00	66,96	4992,00	66,96	4992,00	66,96	4992,00	66,96
<b>6300,00</b>	<b>83,70</b>	<b>2940,00</b>	<b>83,70</b>	<b>5040,00</b>	<b>83,70</b>	<b>5040,00</b>	<b>83,70</b>	<b>5040,00</b>	<b>83,70</b>
6360,00	100,44	2968,00	100,44	5088,00	100,44	5088,00	100,44	5088,00	100,44
6420,00	117,18	2996,00	117,18	5136,00	117,18	5136,00	117,18	5136,00	117,18
6480,00	133,92	3024,00	133,92	5184,00	133,92	5184,00	133,92	5184,00	133,92
6540,00	150,66	3052,00	150,66	5232,00	150,66	5232,00	150,66	5232,00	150,66
<b>6600,00</b>	<b>167,40</b>	<b>3080,00</b>	<b>167,40</b>	<b>5280,00</b>	<b>167,40</b>	<b>5280,00</b>	<b>167,40</b>	<b>5280,00</b>	<b>167,40</b>
6660,00	184,14	3108,00	184,14	5328,00	184,14	5328,00	184,14	5328,00	184,14
6720,00	200,88	3136,00	200,88	5376,00	200,88	5376,00	200,88	5376,00	200,88
6780,00	217,62	3164,00	217,62	5424,00	217,62	5424,00	217,62	5424,00	217,62
6840,00	234,36	3192,00	234,36	5472,00	234,36	5472,00	234,36	5472,00	234,36
<b>6900,00</b>	<b>251,10</b>	<b>3220,00</b>	<b>251,10</b>	<b>5520,00</b>	<b>251,10</b>	<b>5520,00</b>	<b>251,10</b>	<b>5520,00</b>	<b>251,10</b>

PPG (P. TURNO)		NATURTHERM (PRODUCTIVIDAD TURNO)				PINTURA (PRODUCTIVIDAD TURNO)					
Urañen (m2/8h)	prima anual	Naturtherm (m2/8h)	prima anual	Agrotherm (m2/8h)	prima anual	Minionda (m2/8h)	prima anual	Pintado Terra (m2/8h)	prima anual	Pintado MANUAL (m2/8h)	prima anual
464,00	1.674,00	1.176,00	1.674,00	864,00	1.674,00	1.256,00	1.674,00	4.000,00	1.674,00	240,00	1.674,00
	Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)		Plus de Prod. (€/año)
468,64	16,74	1187,76	16,74	872,64	16,74	1268,56	16,74	4040,00	16,74	242,40	16,74
473,28	33,48	1199,52	33,48	881,28	33,48	1281,12	33,48	4080,00	33,48	244,80	33,48
477,92	50,22	1211,28	50,22	889,92	50,22	1293,68	50,22	4120,00	50,22	247,20	50,22
482,56	66,96	1223,04	66,96	898,56	66,96	1306,24	66,96	4160,00	66,96	249,60	66,96
<b>487,20</b>	<b>83,70</b>	<b>1234,80</b>	<b>83,70</b>	<b>907,20</b>	<b>83,70</b>	<b>1318,80</b>	<b>83,70</b>	<b>4200,00</b>	<b>83,70</b>	<b>252,00</b>	<b>83,70</b>
491,84	100,44	1246,56	100,44	915,84	100,44	1331,36	100,44	4240,00	100,44	254,40	100,44
496,48	117,18	1258,32	117,18	924,48	117,18	1343,92	117,18	4280,00	117,18	256,80	117,18
501,12	133,92	1270,08	133,92	933,12	133,92	1356,48	133,92	4320,00	133,92	259,20	133,92
505,76	150,66	1281,84	150,66	941,76	150,66	1369,04	150,66	4360,00	150,66	261,60	150,66
<b>510,40</b>	<b>167,40</b>	<b>1293,60</b>	<b>167,40</b>	<b>950,40</b>	<b>167,40</b>	<b>1381,60</b>	<b>167,40</b>	<b>4400,00</b>	<b>167,40</b>	<b>264,00</b>	<b>167,40</b>
515,04	184,14	1305,36	184,14	959,04	184,14	1394,16	184,14	4440,00	184,14	266,40	184,14
519,68	200,88	1317,12	200,88	967,68	200,88	1406,72	200,88	4480,00	200,88	268,80	200,88
524,32	217,62	1328,88	217,62	976,32	217,62	1419,28	217,62	4520,00	217,62	271,20	217,62
528,96	234,36	1340,64	234,36	984,96	234,36	1431,84	234,36	4560,00	234,36	273,60	234,36
<b>533,60</b>	<b>251,10</b>	<b>1352,40</b>	<b>251,10</b>	<b>993,60</b>	<b>251,10</b>	<b>1444,40</b>	<b>251,10</b>	<b>4600,00</b>	<b>251,10</b>	<b>276,00</b>	<b>251,10</b>





**ESCALA DE SALARIOS (EUROS MES)  
PERSONAL ACTIVO**

<b>CATEGORIAS</b> <b>EURONIT, Fachadas y Cubiertas,S.L (VA)</b>	<b>EUROS</b> <b>2016</b>
<b>Grupo 1º Titulados</b>	
<b>Grado Superior</b>	<b>1.356,9936</b>
<b>Grado Medio</b>	<b>1.179,3061</b>
<b>Grupo 2º Empleados</b>	
<b>Subgrupo I - Mandos</b>	
<b>Jefe Superior</b>	<b>1.356,9936</b>
<b>Jefe de Primera</b>	<b>1.187,0926</b>
<b>Jefe de Segunda</b>	<b>1.090,9013</b>
<b>Jefe de Sección Técnica</b>	<b>1.170,4246</b>
<b>Encargado General</b>	<b>1.132,0237</b>
<b>Jefe de Taller</b>	<b>1.132,0237</b>
<b>Jefe de Organización</b>	<b>1.101,1034</b>
<b>Subgrupo II - Comerciales:</b>	
<b>Técnico Comercial</b>	<b>1.183,3000</b>
<b>Vendedor-Visitador</b>	<b>1.082,7444</b>
<b>Visitador de Agencias</b>	<b>1.054,5940</b>
<b>Subgrupo III - Técnicos:</b>	
<b>Tco. Organización de 1ª</b>	<b>1.048,3857</b>
<b>Tco. Organización de 2ª</b>	<b>1.001,3288</b>
<b>Delineante Proyectista</b>	<b>1.101,1034</b>
<b>Analista de Laboratorio</b>	<b>1.101,1034</b>
<b>Delineante de Primera</b>	<b>1.048,3857</b>
<b>Delineante de Segunda</b>	<b>1.000,5719</b>
<b>Subgrupo IV - Administrativos:</b>	
<b>Oficial de Primera</b>	<b>1.037,2576</b>
<b>Oficial de Segunda</b>	<b>990,5228</b>
<b>Auxiliar</b>	<b>955,5280</b>
<b>Telefonista</b>	<b>990,5228</b>
<b>Subgrupo V - Subalternos:</b>	
<b>Vigilante Jurado</b>	<b>952,7178</b>
<b>Vigilante</b>	<b>949,8915</b>
<b>Ordenanza</b>	<b>949,8915</b>
<b>Portero</b>	<b>949,8915</b>
<b>Cocinero</b>	<b>949,8915</b>
<b>Camarero</b>	<b>949,8915</b>





Botones	881,9230
Limpiador	929,6805

ANEXO I	
ESCALA DE SALARIOS (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.(VA)	EUROS 2016
<b>Grupo 3º Operarios</b>	
<b>Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:</b>	
Encargado	34,3847
Contraestrate	35,6340
Jefe de Equipo	33,1354
Almacenero	33,1354
Oficial	31,3194
<b>Subgrupo II - Colocación:</b>	
Monitor de Montaje	34,3847
Colocador de Primera	32,6270
Colocador de Segunda	32,0312
<b>Subgrupo III - Oficios Auxiliares:</b>	
Oficial de Primera	34,1667
Conductor de Primera	34,1667
Oficial de Segunda	32,6270
Conductor de Segunda	32,6270
Oficial de Tercera	31,8859

ANEXO V	
COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2016
<b>Grupo 1º Titulados</b>	
Grado Superior	339,2484
Grado Medio	294,8265
<b>Grupo 2º Empleados</b>	
<b>Subgrupo I - Mandos</b>	







Jefe Superior	339,2484
Jefe de Primera	296,7731
Jefe de Segunda	272,7253
Jefe de Sección Técnica	292,6061
Encargado General	283,0059
Jefe de Taller	283,0059
Jefe de Organización	275,2758
<b>Subgrupo II - Comerciales:</b>	
Técnico Comercial	295,8250
Vendedor-Visitador	270,6861
Visitador de Agencias	263,6485
<b>Subgrupo III - Técnicos:</b>	
Tco. Organización de 1ª	262,0964
Tco. Organización de 2ª	250,3322
Delineante Proyectista	275,2758
Analista de Laboratorio	275,2758
Delineante de Primera	262,0964
Delineante de Segunda	250,1430
<b>Subgrupo IV - Administrativos:</b>	
Oficial de Primera	259,3144
Oficial de Segunda	247,6307
Auxiliar	238,8820
Telefonista	247,6307
<b>Subgrupo V - Subalternos:</b>	
Vigilante Jurado	238,1794
Vigilante	237,4729
Ordenanza	237,4729
Portero	237,4729
Cocinero	237,4729
Camarero	237,4729
Botones	220,4808
Limpiador	232,4201

## ANEXO V

### COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO

CATEGORIAS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	2016





<b>Grupo 3º Operarios</b>	
<b>Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:</b>	
Encargado	8,5962
Contraestrate	8,9085
Jefe de Equipo	8,2838
Almacenero	8,2838
Oficial	7,8299
<b>Subgrupo II - Colocación:</b>	
Monitor de Montaje	8,5962
Colocador de Primera	8,1568
Colocador de Segunda	8,0078
<b>Subgrupo III - Oficios Auxiliares:</b>	
Oficial de Primera	8,5417
Conductor de Primera	8,5417
Oficial de Segunda	8,1568
Conductor de Segunda	8,1568
Oficial de Tercera	7,9715

ANEXO II		
ESCALA DE ANTIGÜEDAD (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)	EUROS 2016	
	BIENIOS	QUINQ.
<b>Grupo 1º Titulados</b>		
Grado Superior	44,2212	61,9096
Grado Medio	32,2222	45,1111
<b>Grupo 2º Empleados</b>		
<b>Subgrupo I - Mandos</b>		
Jefe Superior	44,2212	61,9096
Jefe de Primera	32,2222	45,1111
Jefe de Segunda	28,0519	39,2726
Jefe de Sección Técnica	32,2222	45,1111
Encargado General	30,7513	43,0518
Jefe de Taller	30,7513	43,0518
Jefe de Organización	28,0519	39,2726
<b>Subgrupo II - Comerciales:</b>		
Técnico Comercial	32,2222	45,1111
Vendedor-Visitador	25,3529	35,4940





Visitador de Agencias	25,3529	35,4940
<b>Subgrupo III - Técnicos:</b>		
Tco. Organización de 1ª	25,3529	35,4940
Tco. Organización de 2ª	24,0156	33,6219
Delineante Proyectista	28,0519	39,2726
Analista de Laboratorio	28,0519	39,2726
Delineante de Primera	25,3529	35,4940
Delineante de Segunda	24,0156	33,6219
<b>Subgrupo IV - Administrativos:</b>		
Oficial de Primera	25,3529	35,4940
Oficial de Segunda	22,9664	32,1530
Auxiliar	20,8129	29,1380
Telefonista	22,9664	32,1530
<b>Subgrupo V - Subalternos:</b>		
Vigilante Jurado	20,1799	28,2518
Vigilante	20,1799	28,2518
Ordenanza	20,1799	28,2518
Portero	20,1799	28,2518
Cocinero	20,1799	28,2518
Camarero	20,1799	28,2518
Botones	15,0611	21,0855
Limpiador	17,7962	24,9147

ANEXO II		
ESCALA DE ANTIGÜEDAD (PTAS/EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2016	
	BIENIOS	QUINQ.
<b>Grupo 3º Operarios</b>		
<b>Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:</b>		
Encargado	0,8438	1,1813
Contramaestre	0,8438	1,1813
Jefe de Equipo	0,7557	1,0580
Almacenero	0,7557	1,0580
Oficial	0,6704	0,9386





<b>Subgrupo II - Colocación:</b>		
Monitor de Montaje	0,8438	1,1813
Colocador de Primera	0,7557	1,0580
Colocador de Segunda	0,6918	0,9685
<b>Subgrupo III - Oficios Auxiliares:</b>		
Oficial de Primera	0,8342	1,1679
Conductor de Primera	0,8342	1,1679
Oficial de Segunda	0,7557	1,0580
Conductor de Segunda	0,7557	1,0580
Oficial de Tercera	0,6918	0,9685

ANEXO III	
ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	EUROS 2016
<b>Grupo 1º Titulados</b>	
Grado Superior	126,4595
Grado Medio	120,3298
<b>Grupo 2º Empleados</b>	
<b>Subgrupo I - Mandos</b>	
Jefe Superior	126,4595
Jefe de Primera	120,3298
Jefe de Segunda	115,7300
Jefe de Sección Técnica	120,3298
Encargado General	115,7300
Jefe de Taller	115,7300
Jefe de Organización	115,7300
<b>Subgrupo II - Comerciales:</b>	
Técnico Comercial	120,3298
Vendedor-Visitador	113,0123
Visitador de Agencias	112,5896
<b>Subgrupo III - Técnicos:</b>	
Tco. Organización de 1ª	112,5896
Tco. Organización de 2ª	107,9697
Delineante Proyectista	115,7300
Analista de Laboratorio	115,7300
Delineante de Primera	112,5896
Delineante de Segunda	107,9697
<b>Subgrupo IV - Administrativos:</b>	





Oficial de Primera	112,5896
Oficial de Segunda	107,9697
Auxiliar	98,8506
Telefonista	107,9697
<b>Subgrupo V - Subalternos:</b>	
Vigilante Jurado	98,8506
Vigilante	98,8506
Ordenanza	98,8506
Portero	98,8506
Cocinero	98,8506
Camarero	98,8506
Botones	89,6812
Limpiador	95,8109

ANEXO III	
ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2016
<b>Grupo 3º Operarios</b>	
<b>Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:</b>	
Encargado	3,7671
Contraestrate	3,7671
Jefe de Equipo	3,5987
Almacenero	3,5987
Oficial	3,1938
<b>Subgrupo II - Colocación:</b>	
Monitor de Montaje	3,7671
Colocador de Primera	3,5987
Colocador de Segunda	3,2951
<b>Subgrupo III - Oficios Auxiliares:</b>	
Oficial de Primera	3,7533
Conductor de Primera	3,7533
Oficial de Segunda	3,5987
Conductor de Segunda	3,5987





Oficial de Tercera	3,2951
--------------------	--------

ANEXO IV	
PERSONAL ACTIVO PRIMAS PACTADAS	
Actividad Horaria EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	Euros/Hora 2016
De 100,1 a 101	0,3186
De 101,1 a 102	0,3274
De 102,1 a 103	0,3358
De 103,1 a 104	0,3444
De 104,1 a 105	0,3532
De 105,1 a 106	0,3618
De 106,1 a 107	0,3703
De 107,1 a 108	0,3789
De 108,1 a 109	0,3875
De 109,1 a 110	0,3963
De 110,1 a 111	0,4050
De 111,1 a 112	0,4134
De 112,1 a 113	0,4220
De 113,1 a 114	0,4308
De 114,1 a 115	0,4394
De 115,1 a 116	0,4479
De 116,1 a 117	0,4568
De 117,1 a 118	0,4652
De 118,1 a 119	0,4824
De 119,1 a 120	0,4997
De 120,1 a 121	0,5170
De 121,1 a 122	0,5341
De 122,1 a 123	0,5514
De 123,1 a 124	0,5688
De 124,1 a 125	0,5858
De 125,1 a 126	0,6033
De 126,1 a 127	0,6206
De 127,1 a 128	0,6377
De 128,1 a 129	0,6550
De 129,1 a 130	0,6721
De 130,1 a 131	0,6892
De 131,1 a 132	0,7067
De 132,1 a 133	0,7240
De 133,1 a 134	0,7412
De 134,1 a 135	0,7584
De 135,1 a 136	0,7755
De 136,1 a 137	0,7930
De 137,1 a 138	0,8104
De 138,1 a 139	0,8275
De 139,1 a 140	0,8446
De 140,1 a 141	0,8619
De 141,1 a 142	0,8791
De 142,1 a 143	0,8965
De 143,1 a 144	0,9136





De 144,1 a 145	0,9309
De 145,1 a 146	0,9481
De 146,1 a 147	0,9654
De 147,1 a 148	0,9826
De 148,1 a 149	1,0000
De 149,1 a 150	1,0172
<b>PAGA VACACIONES</b>	<b>126,0218</b>

ANEXO VI	
PERCEPCION CONSOLIDADA (EUROS MES)	
CATEGORIAS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	2016
<b>Subgrupo IV - Administrativos:</b>	
Oficial de Primera	5,7272
Oficial de Segunda	9,8991
Auxiliar	13,3535
Telefonista	9,8991
<b>Subgrupo V - Subalternos:</b>	
Cobrador	0,0000
Conserje	12,1453
Vigilante Jurado	0,0000
Vigilante	13,6570
Ordenanza	13,6570
Portero	13,6570
Cocinero	13,6570
Camarero	13,6570

ANEXO VI	
PERCEPCION CONSOLIDADA (PTAS/EUROS DIA)	
PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)	2016
<b>Grupo 3º Operarios</b>	
<b>Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:</b>	
Encargado	0,1389
Contraestrate	0,0541
Jefe de Equipo	0,2545
Almacenero	0,2545
Oficial	0,4076

||





<b>Subgrupo II - Colocación:</b>	
Monitor de Montaje	0,1389
Colocador de Primera	0,2890
Colocador de Segunda	0,3518
<b>Subgrupo III - Oficios Auxiliares:</b>	
Oficial de Primera	0,1569
Conductor de Primera	0,1569
Oficial de Segunda	0,2890
Conductor de Segunda	0,2890
Oficial de Tercera	0,3616
<b>COMPLEMENTO 4º TURNO</b>	
4,6623	
<b>PLUS DISTANCIA</b>	
De 1 a 4 Kilometros	0,5383
De 4 a 8 Kilometros	1,0889
De 8 a 12 Kilometros	1,2849
Más de 12 Kilometros	1,8983
Resto personal, Autobus	0,1823
<b>JORNADA PARTIDA</b>	
6,7178	
<b>AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL</b>	
150,7817	
<b>PLUS ABSENTISMO</b>	
Igual 0 menor de 3%	4,2189
Igual 0 menor de 2,5%	4,6408
Igual 0 menor de 2%	5,0000
Igual 0 menor de 1,5%	5,5000

