



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

N/A

N/A

II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 15 DE OCTUBRE DE 2020 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, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE PORTILLO (VALLADOLID) (Oficina Valladolid) (Código 47001242011997)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE PORTILLO (VALLADOLID) (Oficina Valladolid) (Código 47001242011997) suscrito el día 21 de febrero de 2020 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el 4 de marzo de 2020 y vistas la posteriores subsanaciones presentadas por la Comisión Negociadora en fechas de 27 de julio de 2020 y 27 de agosto de 2020, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

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 15 de octubre de 2020.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.”
CENTRO DE TRABAJO DE PORTILLO(VALLADOLID)**

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

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 persona y funcional.* - El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral con exclusión del personal que ostente la categoría de Director. Regula las relaciones laborales entre la empresa **EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L.** y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma en el ámbito de Portillo (Valladolid).

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 2020 al 31 de Diciembre del 2023.

Para el año 2020 se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2019, para todos los conceptos.

Para el año 2021 se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2020, para todos los conceptos.

Para el año 2022 se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2021, para todos los conceptos.

Para el año 2023 se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2022, para todos los conceptos.

Dichos incrementos quedarán supeditados al siguiente acuerdo:

Si el R-EBIT del ejercicio anterior, comenzando por el año 2020, es inferior o igual a 200.000€ el incremento será 0.

Si el R-EBIT del ejercicio anterior es superior a 200.00€ 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% e inferior al 130% de lo presupuestado se añadirá una paga para todo el personal de 235€ brutos, si el R-EBIT es superior al 130% e inferior al 150% la paga será de 250€ y si es igual o superior al 150% la paga será de 300€ a cobrar en Febrero del año siguiente.

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

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 2.023.

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 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 Projectistas
- 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 maestres
- 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.

Tendrán 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.
- Plus de Calidad
- 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 vengán, 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 35% sobre los importes correspondientes a salario, complemento personal consolidado y antigüedad durante los años 2020 y 2021 y de un 40% durante los años 2022 y 2023.

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.- 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 24.- El valor para el año 2020 será de 1.06€.

SECCIÓN 8ª - INCENTIVOS

Artículo 25.- 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 26.- 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 27.- La tabla de valores correspondientes, se recoge en el anexo III.

Artículo 28.- 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 29.- El valor y los topes de las horas extraordinarias, serán los que disponen los artículos 9 y 10 del Real Decreto Ley 1/86, de 14 de marzo, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 26 de marzo, a partir de la vigencia del mismo, a excepción del tope que será de 80 horas anuales.

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 30.- 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 31.-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.

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

Artículo 32.- 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 **4,8852 Euros** diarios).

Artículo 33.- 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 34.- 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 35.- 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 36.- 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 37.- 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 38.- 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 39.- 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 40.- 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 41.- PRINCIPIO DE CÁLCULO

El principio de cálculo para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, será por máquinas para P1, P2, Horno de Pintura y Naturtherm; para el caso de las secciones de moldeo 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 42.- VALOR DE CALCULO 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 como 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 43.- VALOR DE CALCULO 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 44.- CONCEPTO Y OBJETIVOS

Se crea una paga de 105€ +(N° años sin accidentes x 10€) 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 2020.

SECCION 15 - PLUS ABSENTISMO

Artículo 45.- 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 fabrica

Artículo 46.- OBJETIVO Y PRINCIPIO DE CALCULO

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 ni bajas por Enfermedad Común por embarazo), 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 %	4,4206 € /día
Igual o menor de 2,5%	4,8627 € /día
Igual o menor de 2 %	5,2391 € /día
Igual o menor de 1,5%	5,7630€ /día

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

SECCION 16- PLUS CALIDAD

Artículo 47.- Se crea una paga de 50€ Brutos para cada trabajador de producción siempre que se cumplan los criterios de roturas menor que presupuesto y reclamaciones técnicas ; si el índice de reclamado vs expedido es < 0,70%. 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 2020

SECCIÓN 17 - PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

Artículo 48.- 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:	0.5640 Euros día
De 4 a 8 Kilómetros:	1,1410 Euros día
De 8 a 12 Kilómetros:	1,3463Euros día
Más de 12 Kilómetros:	1,9891Euros día

Al resto del personal se le abonará un plus de 0,1910 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 49.- 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 50.- 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 51.- 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 18 - TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 52.- 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 53.- 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 54.- 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 19 - ABONO DE RETRIBUCIÓN

Artículo 55.- 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 56.- 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 57.- 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 58.- 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 dialogo con la Representación de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª - ASCENSOS

Artículo 59.- 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 60.- 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, INEM, etc..

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 61.- 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 2020, 2021, 2022 y 2023.

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 62.- 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 **6,87** euros. 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 63.- 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. Siempre respetando los descansos legalmente establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64.- 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 65.- 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 66.- 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 67.- 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 68.- 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 69.- El personal de la Compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas con 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 consistente en veinticinco días laborables y en ningún caso inferior a 30 días naturales.

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 70.- 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 71.- 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 72.- 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 **132,0479 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 73.- 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 74.- 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 **30,6913 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 **12,2942 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 75.- 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 necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Un día natural.

- 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.

- 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.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad 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 siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el absentismo del año anterior haya sido inferior al 2,5%.
- Dicho personal deberá tener 3 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 76.- 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 VOLUNTARIAS

Artículo 77.- Las excedencias voluntarias 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. Excepto las excedencias recogidas en el Art. 46.3 del E.T. que se acogerán a lo recogido en dicho artículo.

Artículo 78.- 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 79.- En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

Artículo 80 .- 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 81.- Durante la excedencia voluntaria regulada en el art.77, el trabajador no percibirá retribución alguna. Este período no se computará a efectos de aumentos por antigüedad. Excepto las excedencias recogidas en el Art. 46.3 del E.T. que se acogerán a lo recogido en dicho artículo .

Artículo 82.- 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 83.- 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 84.- 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 85.- 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 86.- Se suministrará la ropa de trabajo adecuada al puesto de trabajo ocupado por las personas trabajadoras.

Artículo 87.- 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 88.- 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 89.- El personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá de:

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 90.- 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 91.- Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Artículo 92.- 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 93.- 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 94.- 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 95.- 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 96.- 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 97.- 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 98.- Se establece un fondo anual para becas de estudio, por un importe de **35.000 Euros**, para todos los afectados por este Convenio (incluidos personal comercial) ,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 próximos 4 años.

Dicha beca se abonará en la nómina de septiembre.

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

SECCIÓN 5ª - AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Artículo 99.- A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social u Organismo público competente de las distintas Comunidades Autónomas, para una persona con discapacidad se les suplementará esta ayuda con **157,9918 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 100.- 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 y que se adjunta como ANEXO VII, 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 101º. 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. Dichos Prestamos podrán ser solicitados por la Sección Comercial.

SECCION 8º - JUBILADOS

Artículo 102 – 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 recogida en este4 Convenio como ANEXO VIII y acuerdo de aclaración de la misma fecha que se recoge como ANEXO- IX.

Artículo 103.- Por necesidades de equilibrio en la pirámide de edades, actualización de plantilla con formación específica adecuada al programa de renovación tecnológica, medidas de política de empleo, promoción interna o desarrollo de planes de carrera, la Compañía podrá aplicar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social a aquellos trabajadores que por circunstancias personales sean objeto de aplicación de estos programas, que tengan cubierto el período máximo legal de carencia y que el hecho no suponga disminución global de la plantilla.

CAPITULO IX

Varios

SECCIÓN 1ª - DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACIÓN

Artículo 104.- 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 105.- El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde resida o provincias colindantes con aquélla, 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 FABRICA

Artículo 106.- 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 107.- 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.- Se entregará a todos los trabajadores por parte de la Dirección de Fca un cheque regalo de 500€ por el cumplimiento de 25 años de antigüedad en la Empresa. Dicho Cheque regalo se entregará en un Acto fijado por la Empresa.

Tercera.- 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.

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

Quinta.- 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 este tipo de contrato (Jubilación parcial a partir de 61 años) en caso de concurrir las circunstancias adecuadas .

Sexta.- DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

No obstante lo establecido en el presente artículo, determinados derechos se aplicarán gradualmente en los siguientes términos en virtud de lo establecido en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores:

-A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

-A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

-A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

-En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4. del ET

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as.

Séptima.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Euronit Fachadas y Cubiertas S.L. promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Todo ello recogido y aprobado en el Código de Conducta del Grupo Etex "The Etex Way".

Octava.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos

establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
 - b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
 - c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

A P E N D I C E

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 aquélla, 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.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

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 del crédito horario marcado en el Convenio General de Derivados del Cemento.

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 vengán 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.

ANEXO I		
ESCALA DE SALARIOS (EUROS MES)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas,S.L (VA)	2019	2020
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	1.410,5977	1.421,8825
Grado Medio	1.225,8912	1.235,6983
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Mandos		
Jefe Superior	1.410,5977	1.421,8825
Jefe de Primera	1.233,9853	1.243,8571
Jefe de Segunda	1.133,9942	1.143,0662
Jefe de Sección Técnica	1.216,6588	1.226,3921
Encargado General	1.176,7410	1.186,1550
Jefe de Taller	1.176,7410	1.186,1550
Jefe de Organización	1.144,5993	1.153,7561
Subgrupo II - Comerciales:		
Técnico Comercial	1.230,0428	1.239,8832
Vendedor-Visitador	1.125,5151	1.134,5192
Visitador de Agencias	1.096,2527	1.105,0227
Subgrupo III - Técnicos:		
Tco. Organización de 1ª	1.089,7991	1.098,5175
Tco. Organización de 2ª	1.040,8834	1.049,2105
Delineante Proyectista	1.144,5993	1.153,7561
Analista de Laboratorio	1.144,5993	1.153,7561
Delineante de Primera	1.089,7991	1.098,5175
Delineante de Segunda	1.040,0966	1.048,4174
Subgrupo IV - Administrativos:		
Oficial de Primera	1.078,2315	1.086,8573
Oficial de Segunda	1.029,6505	1.037,8877
Auxiliar	993,2734	1.001,2196
Telefonista	1.029,6505	1.037,8877
Subgrupo V - Subalternos:		
Vigilante Jurado	990,3522	998,2750
Vigilante	987,4142	995,3135
Ordenanza	987,4142	995,3135
Portero	987,4142	995,3135
Cocinero	987,4142	995,3135
Camarero	987,4142	995,3135
Botones	966,4049	974,1361
Limpiador	966,4049	974,1361

ANEXO I		
ESCALA DE SALARIOS (EUROS DIA)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	2019	2020
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	35,7430	36,0289
Contraмаestre	37,0416	37,3380
Jefe de Equipo	34,4443	34,7199
Almacenero	34,4443	34,7199
Oficial	32,5566	32,8170
Subgrupo II - Colocación:		
Monitor de Montaje	35,7430	36,0289
Colocador de Primera	33,9158	34,1872
Colocador de Segunda	33,2965	33,5629
Subgrupo III - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	35,5164	35,8005
Conductor de Primera	35,5164	35,8005
Oficial de Segunda	33,9158	34,1872
Conductor de Segunda	33,9158	34,1872
Oficial de Tercera	33,1455	33,4106

ANEXO II

ESCALA DE ANTIGÜEDAD (EUROS MES)

PERSONAL ACTIVO

CATEGORIAS	EUROS 2019		EUROS 2020	
	BIENIOS	QUINQ.	BIENIOS	QUINQ.
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)				
Grupo 1º Titulados				
Grado Superior	45,9680	64,3552	46,3358	64,8700
Grado Medio	33,4950	46,8931	33,7630	47,2682
Grupo 2º Empleados				
Subgrupo I - Mandos				
Jefe Superior	45,9680	64,3552	46,3358	64,8700
Jefe de Primera	33,4950	46,8931	33,7630	47,2682
Jefe de Segunda	29,1600	40,8240	29,3933	41,1505
Jefe de Sección Técnica	33,4950	46,8931	33,7630	47,2682
Encargado General	31,9660	44,7524	32,2218	45,1105
Jefe de Taller	31,9660	44,7524	32,2218	45,1105
Jefe de Organización	29,1600	40,8240	29,3933	41,1505
Subgrupo II - Comerciales:				
Técnico Comercial	33,4950	46,8931	33,7630	47,2682
Vendedor-Visitador	26,3544	36,8961	26,5652	37,1913
Visitador de Agencias	26,3544	36,8961	26,5652	37,1913
Subgrupo III - Técnicos:				
Tco. Organización de 1ª	26,3544	36,8961	26,5652	37,1913
Tco. Organización de 2ª	24,9643	34,9500	25,1640	35,2296
Delineante Proyectista	29,1600	40,8240	29,3933	41,1505
Analista de Laboratorio	29,1600	40,8240	29,3933	41,1505
Delineante de Primera	26,3544	36,8961	26,5652	37,1913
Delineante de Segunda	24,9643	34,9500	25,1640	35,2296
Subgrupo IV - Administrativos:				
Oficial de Primera	26,3544	36,8961	26,5652	37,1913
Oficial de Segunda	23,8736	33,4231	24,0646	33,6905
Auxiliar	21,6351	30,2890	21,8081	30,5313
Telefonista	23,8736	33,4231	24,0646	33,6905
Subgrupo V - Subalternos:				
Vigilante Jurado	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Vigilante	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Ordenanza	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Portero	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Cocinero	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Camarero	20,9770	29,3678	21,1449	29,6027
Botones	18,4992	25,8989	18,6472	26,1061
Limpiador	18,4992	25,8989	18,6472	26,1061

ANEXO II

ESCALA DE ANTIGÜEDAD (PTAS/EUROS DIA)

PERSONAL ACTIVO

CATEGORIAS	EUROS 2019		EUROS 2020	
	BIENIOS	QUINQ.	BIENIOS	QUINQ.
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)				
Grupo 3º Operarios				
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:				
Encargado	0,8771	1,2280	0,8841	1,2378
Contraamaestre	0,8771	1,2280	0,8841	1,2378
Jefe de Equipo	0,7856	1,0998	0,7918	1,1086
Almacenero	0,7856	1,0998	0,7918	1,1086
Oficial	0,6969	0,9757	0,7024	0,9835
Subgrupo II - Colocación:				
Monitor de Montaje	0,8771	1,2280	0,8841	1,2378
Colocador de Primera	0,7856	1,0998	0,7918	1,1086
Colocador de Segunda	0,7192	1,0068	0,7249	1,0148
Subgrupo III - Oficios Auxiliares:				
Oficial de Primera	0,8671	1,2140	0,8740	1,2237
Conductor de Primera	0,8671	1,2140	0,8740	1,2237
Oficial de Segunda	0,7856	1,0998	0,7918	1,1086
Conductor de Segunda	0,7856	1,0998	0,7918	1,1086
Oficial de Tercera	0,7192	1,0068	0,7249	1,0148

ANEXO III		
ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS MES)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.(VA)	2019	2020
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	131,4549	132,5066
Grado Medio	125,0831	126,0837
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Mandos		
Jefe Superior	131,4549	132,5066
Jefe de Primera	125,0831	126,0837
Jefe de Segunda	120,3016	121,2640
Jefe de Sección Técnica	125,0831	126,0837
Encargado General	120,3016	121,2640
Jefe de Taller	120,3016	121,2640
Jefe de Organización	120,3016	121,2640
Subgrupo II - Comerciales:		
Técnico Comercial	125,0831	126,0837
Vendedor-Visitador	117,4765	118,4163
Visitador de Agencias	117,0371	117,9734
Subgrupo III - Técnicos:		
Tco. Organización de 1ª	117,0371	117,9734
Tco. Organización de 2ª	112,2347	113,1326
Delineante Proyectista	120,3016	121,2640
Analista de Laboratorio	120,3016	121,2640
Delineante de Primera	117,0371	117,9734
Delineante de Segunda	112,2347	113,1326
Subgrupo IV - Administrativos:		
Oficial de Primera	117,0371	117,9734
Oficial de Segunda	112,2347	113,1326
Auxiliar	102,7554	103,5775
Telefonista	112,2347	113,1326
Subgrupo V - Subalternos:		
Vigilante Jurado	102,7554	103,5775
Vigilante	102,7554	103,5775
Ordenanza	102,7554	103,5775
Portero	102,7554	103,5775
Cocinero	102,7554	103,5775
Camarero	102,7554	103,5775
Botones	99,5956	100,3924
Limpiador	99,5956	100,3924

ANEXO III		
ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS DIA)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	2019	2020
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	3,9159	3,9472
Contramaestre	3,9159	3,9472
Jefe de Equipo	3,7409	3,7708
Almacenero	3,7409	3,7708
Oficial	3,3200	3,3465
Subgrupo II - Colocación:		
Monitor de Montaje	3,9159	3,9472
Colocador de Primera	3,7409	3,7708
Colocador de Segunda	3,4253	3,4527
Subgrupo III - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	3,9016	3,9328
Conductor de Primera	3,9016	3,9328
Oficial de Segunda	3,7409	3,7708
Conductor de Segunda	3,7409	3,7708
Oficial de Tercera	3,4253	3,4527

ANEXO V

**COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS MES)
PERSONAL ACTIVO**

CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	2019	2020
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	352,6494	355,4706
Grado Medio	306,4728	308,9246
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Mandos		
Jefe Superior	352,6494	355,4706
Jefe de Primera	308,4963	310,9642
Jefe de Segunda	283,4985	285,7665
Jefe de Sección Técnica	304,1647	306,5980
Encargado General	294,1852	296,5387
Jefe de Taller	294,1852	296,5387
Jefe de Organización	286,1498	288,4390
Subgrupo II - Comerciales:		
Técnico Comercial	307,5107	309,9708
Vendedor-Visitador	281,3788	283,6298
Visitador de Agencias	274,0632	276,2557
Subgrupo III - Técnicos:		
Tco. Organización de 1ª	272,4498	274,6294
Tco. Organización de 2ª	260,2209	262,3026
Delineante Proyectista	286,1498	288,4390
Analista de Laboratorio	286,1498	288,4390
Delineante de Primera	272,4498	274,6294
Delineante de Segunda	260,0242	262,1044
Subgrupo IV - Administrativos:		
Oficial de Primera	269,5579	271,7143
Oficial de Segunda	257,4126	259,4719
Auxiliar	248,3183	250,3049
Telefonista	257,4126	259,4719
Subgrupo V - Subalternos:		
Vigilante Jurado	247,5880	249,5687
Vigilante	246,8536	248,8284
Ordenanza	246,8536	248,8284
Portero	246,8536	248,8284
Cocinero	246,8536	248,8284
Camarero	246,8536	248,8284
Botones	241,6012	243,5340
Limpiador	241,6012	243,5340

ANEXO V		
COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS DIA)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	2019	2020
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	8,9358	9,0073
Contraamaestre	9,2604	9,3345
Jefe de Equipo	8,6110	8,6799
Almacenero	8,6110	8,6799
Oficial	8,1392	8,2043
Subgrupo II - Colocación:		
Monitor de Montaje	8,9358	9,0073
Colocador de Primera	8,4790	8,5468
Colocador de Segunda	8,3241	8,3907
Subgrupo III - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	8,8791	8,9501
Conductor de Primera	8,8791	8,9501
Oficial de Segunda	8,4790	8,5468
Conductor de Segunda	8,4790	8,5468
Oficial de Tercera	8,2864	8,3527

ANEXO VI		
PERCEPCION CONSOLIDADA (PTAS/EUROS DIA)		
PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)	2019	2020
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	0,1444	0,1455
Contraamaestre	0,0562	0,0567
Jefe de Equipo	0,2646	0,2667
Almacenero	0,2646	0,2667
Oficial	0,4237	0,4271
Subgrupo II - Colocación:		
Monitor de Montaje	0,1444	0,1455
Colocador de Primera	0,3004	0,3028
Colocador de Segunda	0,3657	0,3686
Subgrupo III - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	0,1631	0,1644
Conductor de Primera	0,1631	0,1644
Oficial de Segunda	0,3004	0,3028
Conductor de Segunda	0,3004	0,3028
Oficial de Tercera	0,3759	0,3789
COMPLEMENTO 4º TURNO	4,8465	4,8852
PLUS DISTANCIA		
De 1 a 4 Kilometros	0,5596	0,5640
De 4 a 8 Kilometros	1,1319	1,1410
De 8 a 12 Kilometros	1,3357	1,3463
Más de 12 Kilometros	1,9733	1,9891
Resto personal, Autobus	0,1895	0,1910
JORNADA PARTIDA	6,8732	6,9282
	0,0000	0,0000
AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL	156,7379	157,9918
PLUS ABSENTISMO		
Igual 0 menor de 3%	4,3856	4,4206
Igual 0 menor de 2,5%	4,8241	4,8627
Igual 0 menor de 2%	5,1975	5,2391
Igual 0 menor de 1,5%	5,7173	5,7630
paga de vacaciones	130,9999	132,0479

ANEXO VI

PERCEPCION CONSOLIDADA (EUROS MES)

CATEGORIAS	EUROS	EUROS
EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	2019	2020
Subgrupo IV - Administrativos:		
Oficial de Primera	5,9534	6,0011
Oficial de Segunda	10,2901	10,3725
Auxiliar	13,8810	13,9920
Telefonista	10,2901	10,3725
Subgrupo V - Subalternos:		
Cobrador	0,0000	0,0000
Conserje	12,6251	12,7261
Vigilante Jurado	0,0000	0,0000
Vigilante	14,1965	14,3101
Ordenanza	14,1965	14,3101
Portero	14,1965	14,3101
Cocinero	14,1965	14,3101
Camarero	14,1965	14,3101

ANEXO 7

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
	N	N	N	N	N	N	D
	D	M	M	M	D	D	D
	T	T	D	D	M	M	M
	M	D	T	T	T	T	D

- M = Mañana
- T = Tarde
- N = Noche
- D = Descanso

El rotativo es el señalado en la tabla. Empezando cada uno de los 4 turnos en una de la filas y rotando alrededor de ellas hacia abajo.