



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación 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.** Código: 47001242011997.

Vista la documentación relativa al Convenio colectivo de la empresa Euronit, Fachadas y Cubiertas, S.L., acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 20-12-2024, 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 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 el mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 25 de febrero de 2025. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. - Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS, S.L.

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1º - *Partes negociadoras.* - El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado y negociado por los representantes legales de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa **EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L.**, situado en Portillo (Valladolid), y la representación empresarial.

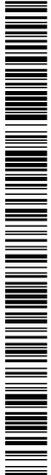
Artículo 2º - *Ámbito personal, funcional y territorial.* - El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa **EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L.** y afecta a su centro de trabajo situado en Portillo (Valladolid).

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 2024 al 31 de Diciembre del 2027.

Para el año 2024 se pacta un incremento del I.P.C Real del año 2023, para todos los conceptos. Esta subida se corresponderá a un 3,1%.

Para los años 2025, 2026 y 2027, se pacta un incremento del I.P.C. real del año anterior, para todos los conceptos, garantizando un incremento salarial máximo de un 3 % y mínimo de un 0,5 %.

Si el I.P.C. real del año inmediatamente anterior al año en curso fuese superior al 3%, se podría recuperar dicha diferencia, hasta un máximo de un 0,5%, en el año siguiente, sin que se pueda acumular para otros años, siempre y cuando el incremento total del I.P.C. aplicable ese año más la diferencia máxima del 0,5 % no sea superior a un 3%, sin que, en su caso, se pueda acumular dicho exceso para el año siguiente.





Dichos incrementos quedarán supeditados al siguiente acuerdo:

Si el R-EBIT del ejercicio anterior, comenzando por el año 2024, es inferior a 500.000€ el incremento será 0.

Si el R- EBIT es superior a 500.000 €, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un bonus por los resultados económicos obtenidos de conformidad con los siguientes términos:

Si el R-EBIT es igual o superior al 105 % e inferior al 110 %, se tendrá derecho a un bonus de 150 euros.

Si el R-EBIT es igual o superior al 110 % e inferior al 120 %, se tendrá derecho a un bonus de 300 euros.

Si el R-EBIT es igual o superior al 120 % e inferior al 135 %, se tendrá derecho a un bonus de 450 euros.

Si el R-EBIT es igual o superior al 135 % e inferior al 150 %, se tendrá derecho a un bonus de 600 euros.

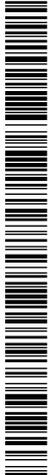
Si el R-EBIT es igual o superior al 150 %, se tendrá derecho a un bonus de 750 euros.

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

Artículo 4º.- *Este convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2.027.*

En este sentido, la denuncia del Convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá comunicarse a la otra parte por escrito y de forma fehaciente, remitiendo una copia de dicha comunicación a la Autoridad Laboral correspondiente.

La comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo deberá ser constituida en un plazo de 3 meses a partir de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, esto es, a partir del 31 de diciembre de 2027.





Artículo 5º.- *Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.*

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes o la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declarase nulo o no aprobase alguno de los artículos del Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo deberán negociar y adaptar a la normativa el/los artículos/s que correspondan.

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 una o varias de las personas trabajadoras 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 a las demás personas trabajadoras que hayan efectuado la misma reclamación a la Empresa, y siempre y cuando se trate de supuestos idénticos. No obstante, cada persona trabajadora, individualmente, queda facultada 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 en los términos anteriormente indicados, es decir, únicamente respecto de aquellas personas trabajadoras que hayan efectuado la misma reclamación a la Empresa y siempre y cuando se trate de supuestos idénticos.





Artículo 6º.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, tanto de naturaleza salarial como extrasalarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la Empresa anteriormente, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual o por cualquier otra causa.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

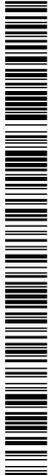
CAPITULO III

Clasificación Profesional

SECCIÓN 1ª - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 9º.- Las personas trabajadoras de la Empresa se clasifican en Grupos Profesionales en función de los requisitos y criterios requeridos para cada uno de ellos como son la formación, conocimientos, experiencia y aptitudes profesionales.

Los puestos de trabajo englobados dentro de cada Categoría Profesional son meramente enunciativos y no limitativos, de manera que no es preceptivo determinar todos los puestos de trabajo que se encuentran recogidos dentro de cada uno de las Categorías Profesionales.





Artículo 10º.- Sin perjuicio de que se encuentra dentro del poder de Dirección Empresarial, los cambios de puestos de trabajo de cualquier persona trabajadora, cuando se lleven a cabo por voluntad de la Empresa, vendrán motivados por razones organizativas o de funcionamiento del trabajo.

La movilidad funcional se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose por categoría profesional los subgrupos establecidos en el presente 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

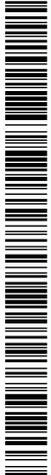
Artículo 11º.- El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

1º Titulados.

2º Empleados

3º Operarios.

Artículo 12º.- Los grupos profesionales anteriormente enumerados se desglosan en los siguientes subgrupos:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ID DOCUMENTO : az7RwCjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

Grupo	Subgrupo	Categoría	
Grupo 1º Titulados	Titulados	Dirección/ Gerencia	
		Grado Superior	
		Grado Medio	
Grupo 2º Empleados	Técnicos	Técnicos de Organización	
		Monitor de Montaje	
	Administrativos	Delineantes Proyectistas	
Oficiales de Primera			
Grupo 3º Operarios	Fabricación y Almacenes	Oficiales de Segunda	
		Técnico Comercial	
	Oficios Auxiliares	Encargados	
Contramaestres			
Jefes de Equipo			
Oficios Auxiliares	Almaceneros		
	Oficiales de Fabricación		
	Oficiales de Primera	Mecánicos	
	Oficiales de Segunda	Electricistas	
	Oficiales de Tercera	Electromecánicos	
Oficios Auxiliares	Conductores de Primera		
	Conductores de Segunda		

SECCIÓN 3ª - DEFINICIONES Y FUNCIONES

Artículo 13º.- Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la Sección 2ª son las que a continuación se indican. En todo caso, con independencia del puesto de trabajo, todas las personas trabajadoras deben cumplir con las políticas de la Empresa, las normas de seguridad y el código de conducta implantados en la misma, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, adecuado y eficiente:

GRUPO 1º - TITULADOS

Las personas trabajadoras que forman parte de este grupo se encargan de planificar, organizar, dirigir, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Empresa. Sus funciones se centran en establecer políticas que aseguren un uso eficiente de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de cumplir con los objetivos establecidos cumpliendo las normas de seguridad y siguiendo el código de conducta. Además, toman decisiones o participan en su formulación, afectando aspectos clave de la actividad empresarial.



Ocupan puestos de dirección en divisiones, departamentos, fábricas u otras áreas similares de la organización.

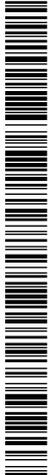
Para la categoría Dirección/ Gerencia se estará a lo pactado con cada persona que ostente la misma de forma individual en su contrato de trabajo, dada la especial jerarquía, puesto de confianza y condición de mando de la persona trabajadora. En lo no previsto expresamente en su contrato o pactos entre las partes al efecto, se aplicará lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando no contradiga lo pactado entre las partes y no se dupliquen derechos, condiciones y/o beneficios

GRUPO 2º - EMPLEADOS

Subgrupo: Técnicos

- 1.- Técnico de Organización.- La persona trabajadora realiza trabajos técnicos específicos del departamento al que esté asignado, con un grado definido de autonomía e iniciativa, y en base a la información y objetivos establecidos, cumpliendo las normas de seguridad.
- 2.- Monitor de Montaje.- Incluye funciones que implican la ejecución de actividades complejas con objetivos bien definidos, requiriendo un alto nivel de autonomía y responsabilidad. Estas funciones abarcan un conjunto de tareas que demandan una especialización técnica o profesional. Se encarga de gestionar, supervisar, coordinar y llevar a cabo todas las actividades relacionadas con el montaje e instalación, garantizando el cumplimiento de los planos, las normas de seguridad, y los estándares de calidad y de instalación aplicables.
- 3.- Delineante Proyectista.- Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades de su sección, proyecta o detalla los trabajos indicados por un/a Técnico/a Superior, bajo su dirección. En ausencia de supervisión inmediata, desarrolla de forma autónoma los proyectos conforme a los datos y condiciones técnicas requeridas por la Empresa cumpliendo las normas de seguridad.

Subgrupo: Administrativos





1.- Oficial Primera Administrativo.- Es la persona trabajadora responsable de realizar tareas complejas de gestión, supervisar al personal de apoyo y garantizar la eficiencia en los procesos internos de la oficina cumpliendo las normas de seguridad.

2.- Oficial Segunda Administrativo.-Es la persona trabajadora que realiza tareas administrativas de nivel intermedio, apoya en la gestión y organización de documentos y procesos cumpliendo las normas de seguridad.

Subgrupo: Comerciales

1.- Técnico Comercial.- Es la persona trabajadora responsable de promover y comercializar los productos o servicios de la Empresa, gestionar relaciones con los clientes de acuerdo con el código de conducta, identificar oportunidades de negocio y cumplir con los objetivos comerciales establecidos. Además, asegura el cumplimiento de las normas de seguridad, contribuyendo al crecimiento y desarrollo sostenible de la Compañía en el mercado.

GRUPO 3º - OPERARIOS

Subgrupo: Fabricación y almacenes

1.- Encargados.- Es la persona trabajadora encargada de supervisar y coordinar las actividades del área asignada, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad, reglamentos, políticas, normas internas aplicables y eficiencia, gestionando los recursos necesarios, velando por la seguridad de los empleados, resolviendo problemas operativos y manteniendo a la dirección informada sobre el progreso y cualquier incidencia relevante.

2.- Contra maestres.- Es la persona trabajadora encargada de supervisar y coordinar el equipo de mantenimiento, abarcando mantenimiento preventivo y correctivo. Dirige al personal, organiza tareas y asegura el cumplimiento de los estándares de calidad, reglamentos, políticas, normas internas aplicables y eficiencia. Gestiona los recursos, resuelve problemas





- i. operativos y mantiene a su responsable informado sobre el progreso y cualquier incidencia relevante, garantizando un entorno de trabajo seguro y eficiente.

3.- Jefes de equipo.- Es la persona trabajadora que, bajo la supervisión de un superior, coordina y supervisa a un grupo de empleados, asegurando la correcta ejecución de las tareas asignadas. Además de coordinar al equipo, realiza sus propias funciones, vigila el cumplimiento de los estándares de seguridad y las normativas de la Empresa, y mantiene a su superior informado sobre el progreso y cualquier incidencia relevante

4.- Almaceneros.- Es la persona trabajadora encargada de gestionar y controlar las actividades del almacén. Supervisa la recepción, almacenamiento y distribución de materiales y productos, asegurando el cumplimiento de los procedimientos de seguridad y las normativas de la Empresa. Realiza inventarios, organiza el almacenamiento eficiente, y mantiene registros precisos de las existencias. Además, informa a su superior sobre el estado del almacén, cualquier incidencia relevante y las necesidades de reabastecimiento.

5.- Oficiales de Fabricación.- Es la persona trabajadora encargada de realizar tareas operativas en el proceso de fabricación. Ejecuta las actividades de producción de acuerdo con los procedimientos establecidos, opera y mantiene el equipo y maquinaria, y asegura el cumplimiento de los estándares de calidad y las normativas de seguridad de la Empresa. También colabora con el equipo para asegurar una producción eficiente y mantiene a su superior informado sobre el progreso y cualquier incidencia relevante.

Subgrupo: Oficios Auxiliares

Las categorías de Oficial de Primera, Oficial de Segunda y Oficial de Tercera se aplican a los puestos de mecánicos, electromecánicos y electricistas. Estas clasificaciones reflejan el nivel de especialización y responsabilidad en la ejecución de tareas dentro de estos oficios. Cada categoría define las competencias y responsabilidades específicas requeridas para el desempeño adecuado de las funciones en estas





disciplinas técnicas, garantizando la calidad, precisión y seguridad en el trabajo realizado.

- 1.- Oficial de Primera.- Es la persona trabajadora que, dominando su oficio, ejecuta tareas especializadas con un alto nivel de precisión y cuidado, garantizando un rendimiento eficaz y el cumplimiento de los estándares de calidad y la seguridad en el trabajo. Esta categoría abarca todas las actividades que requieren una especialización avanzada y una atención detallada en la ejecución del trabajo.
- 2.- Oficial de Segunda.- Es la persona trabajadora que realiza tareas especializadas en su oficio con precisión y cuidado. Ejecuta las actividades asignadas siguiendo los procedimientos establecidos, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y la seguridad en el trabajo.
- 3.- Oficial de tercera.- Es la persona trabajadora que realiza tareas especializadas en su oficio con un nivel básico de precisión y cuidado. Ejecuta las actividades asignadas siguiendo los procedimientos establecidos, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y manteniendo la seguridad en el trabajo. También puede colaborar y asistir a los Oficiales de Primera y Segunda en la realización de sus tareas.
- 4.- Conductor de Primera.- Es la persona trabajadora con el permiso de conducir adecuado que opera vehículos como camiones y grúas. Sus funciones incluyen comprobar diariamente el estado de la máquina y sus componentes, conducir la grúa móvil en el lugar de trabajo, estabilizar la grúa, realizar las cargas y descargas de elementos en el emplazamiento adecuado, y coordinar operaciones con otras grúas. Además, realiza tareas básicas de mantenimiento como el engrase y la limpieza de los vehículos, respetando siempre las normas y estándares de seguridad.
 - i. Si no hay suficientes tareas específicas de su categoría, puede ser asignado a otros trabajos según las necesidades.
- 5.- Conductor de Segunda.- Es la persona trabajadora con el permiso de conducir adecuado que opera vehículos como carretillas elevadoras y otros equipos similares. Sus funciones incluyen la conducción segura y





eficiente de estos vehículos, así como la realización de tareas básicas de mantenimiento, como el engrase, la limpieza y la conservación, respetando siempre las normas y estándares de seguridad.

- i. Además, puede realizar operaciones auxiliares según las necesidades del equipo y colaborar en otras tareas cuando no haya trabajo específico de su categoría disponible.

CAPITULO IV

Retribución

SECCIÓN 1ª - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14º- 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.
 - Antigüedad Paga Extraordinaria.
 - Percepción consolidada.
 - Plus voluntario.
 - Complemento Personal Consolidado.
 - Plus de Transporte por Distancia.
 - Plus Accidente Cero.
 - Plus Absentismo.
 - b) De puesto de trabajo:
 - Plus Nocturno.
 - c) Calidad o cantidad de trabajo:





- Primas.
 - Incentivos.
 - Horas extraordinarias.
 - Trabajos en días festivos.
 - Plus Moldeo Diario. Plus Rebit.
 - Plus de Calidad y sostenibilidad.
 - Plus Productividad.
 - Plus Calidad y Sostenibilidad.
- d) De régimen de trabajo continuo:
- Complemento Festivos Cuarto Turno.
 - Plus Cuarto Turno.
- e) De vencimiento periódico superior al mes:
- Gratificaciones extraordinarias.

SECCIÓN 2ª - SALARIO BASE

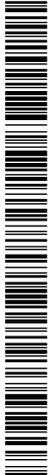
Artículo 15º.- El salario base de las personas trabajadoras a jornada completa será el establecido para su Grupo o Subgrupo Profesional en las tablas salariales del presente Convenio.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente.

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 16º.- Los aumentos de retribución por años de servicio en la Empresa, tanto los períodos vencidos como los que venzan, serán





de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo número II del presente Convenio.

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

Artículo 17º.- La cantidad máxima que podrá percibir cada persona trabajadora, 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.

Artículo 18º.- La fecha de efectos de devengo de los aumentos del Complemento de Antigüedad se retrotraerá al 1 de enero y al 1 de julio para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año, respectivamente.

SECCIÓN 4ª - ANTIGÜEDAD PAGA EXTRAORDINARIA

Artículo 19º.- A partir de la paga extraordinaria correspondiente al mes de septiembre de 2024, inclusive, las pagas extraordinarias dejarán de incluir el Complemento de Antigüedad. Por lo que, a partir de dicha fecha, en las nóminas correspondientes a los meses en los que se procede al abono de las pagas extraordinarias, esto es, marzo, junio, septiembre y noviembre, además del Complemento "Antigüedad", figurará el concepto "Antigüedad Paga Extraordinaria", que se cuantificará en 30 unidades.

SECCIÓN 5ª – PERCEPCIÓN CONSOLIDADA

Artículo 20º.- Tendrán derecho a percibir este complemento, única y exclusivamente, las siguientes personas:

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

B) Aquellas personas trabajadoras encuadradas en todos los Subgrupos del Grupo 3º Operarios, que prestan servicios para la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1996, percibirán las cantidades





que para cada categoría profesional figuran en el Anexo VI del Convenio. Dicha cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

SECCIÓN 6ª - COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO

Artículo 21º.- El personal cuyo ingreso en la Empresa sea anterior al 1 de enero de 2013, 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. Este Complemento no podrá ser absorbido ni compensado.

SECCIÓN 7ª - PLUS NOCTURNO

Artículo 22º.- El personal, cuya jornada no sea nocturna, que preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus nocturno, consistente en un recargo del 40% sobre el valor de SB, CPC y Antigüedad.

Artículo 23º.- Las personas trabajadoras que presten servicios menos de una hora en horario nocturno, es decir, entre las 22:00 horas y 6:00 horas, no devengarán este Plus Nocturno.

SECCIÓN 8ª – PRIMAS

Artículo 24º.- Percibirán este concepto aquellas personas trabajadoras cuyo salario varía en función del número de días que tenga cada mes.

Artículo 25º.- La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada persona trabajadora y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias retribuidas reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado cada mes.

Artículo 26º.- El valor de la prima para el año 2024 será de 1,20 euros.





SECCIÓN 9ª – INCENTIVOS

Artículo 27º.- Percibirán este concepto aquellas personas trabajadoras a las que no resulta de aplicación el concepto “Primas”, es decir, cuyo salario no varía en función del número de días que tenga cada mes. 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 28º.- 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 retribuidas reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado cada mes.

Artículo 29º.- La tabla de valores correspondientes, se recoge en el anexo III.

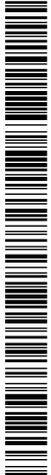
Artículo 30º.- Cualquier persona trabajadora que haya ejercido su trabajo en puestos de aplicación al cobro de primas y/o al cobro de incentivos en el transcurso de un mes, aparte de la retribución correspondiente a su categoría, se le abonarán los incentivos o primas correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto.

SECCIÓN 10ª - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 31º.- La compensación de las horas extraordinarias se efectuará o mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o bien mediante compensación económica.

La compensación mediante descanso se realizará a razón de una hora de descanso por una hora extraordinaria.

En cuanto a la compensación económica, las horas extraordinarias realizadas en días laborables se retribuirán de conformidad con la cuantía prevista para cada categoría dentro del Anexo VIII. Mientras que las horas extraordinarias realizadas los sábados a partir de las 14 horas, los domingos y en festivos, se retribuirán con un recargo de 30,69 euros por jornada de 8 horas o proporcionalmente a las horas realizadas.





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

Artículo 32º.- Cuando por circunstancias excepcionales la Compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos al personal en día festivo o domingo, las horas empleadas en el desplazamiento se compensarán como horas extraordinarias.

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

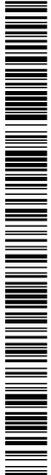
En caso de que sea necesario que las personas trabajadoras viajen de noche, esto es, en el horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, salvo que se trate de un trabajador nocturno, además de percibir el correspondiente plus nocturno, aquellas horas que excedan de la jornada ordinaria deberán abonarse con carácter de extraordinarias, además de con un día de descanso a elección del trabajador, dentro de los treinta días siguientes.

Lo anterior no será de aplicación al personal que forma parte del Departamento Comercial, Oficina Técnica y posventa, ya que, atendiendo a la naturaleza de su puesto de trabajo, los desplazamientos ocasionados con motivo de la prestación de servicios son frecuentes y habituales, además de que, por la naturaleza de sus funciones, estas horas empleadas en desplazamientos se han tenido en cuenta a la hora de fijar su salario.

Artículo 33º.-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 76 y 77 del presente texto.

SECCION 11ª - PLUS CUARTO TURNO

Artículo 34º.- Todo el personal que sea requerido para trabajar en un régimen de trabajo continuo de lunes a domingo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 67 del presente Convenio, percibirá, por día efectivamente trabajado en este régimen, un complemento denominado "Plus Cuarto Turno" por importe de 5,525 euros diarios.





SECCIÓN 12ª- COMPLEMENTO FESTIVOS CUARTO TURNO

Artículo 35º.- Los sábados, domingos o festivos trabajados en régimen de trabajo continuo de lunes a domingo serán compensados, además de con el Plus Cuarto Turno regulado en el artículo anterior, con un complemento adicional denominado "Complemento festivos Cuarto Turno", cuyo importe será de 53,61 euros por sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado.

SECCIÓN 13ª - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

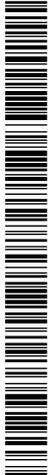
Artículo 36º.- Con fecha de efectos del día 1 de enero de 2025, el personal que presta servicios durante 30 días cada mes, percibirá cuatro pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre.

Artículo 37º.- Estas cuatro pagas extraordinarias estarán compuestas por el salario base, percepción consolidada o complemento personal consolidado, en su caso, y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Artículo 38º.- Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas de la siguiente forma:

- Marzo: se abonará en la nómina de marzo y su devengo será anual.
- Junio: se abonará en la nómina de junio y su devengo será semestral.
- Septiembre: se abonará en la nómina de septiembre y su devengo será anual.
- Navidad: se abonará en la nómina de noviembre y su devengo semestral.

Artículo 39º.- El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante dicho año, computándose como unidad completa la fracción del mes trabajada, salvo





en el supuesto de contratos de duración inferior a tres meses, en cuyo caso las gratificaciones extraordinarias que correspondan se liquidarán en proporción a los días realmente trabajados.

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

Artículo 40º.- Cuando una persona trabajadora promocione a una categoría superior con posterioridad al 25 de marzo, la paga de beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría en la nómina del mes siguiente al que se produzca el ascenso.

Cuando una persona trabajadora finalice su relación laboral antes del 30 de septiembre cobrará la paga de marzo de forma proporcional al tiempo trabajado durante dicho año. Sin embargo, si la extinción contractual tiene lugar después del 1 de octubre, cobrará dicha paga de marzo de forma íntegra.

Lo anterior no resultará de aplicación para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en su primer año de trabajo en la Empresa, en cuyo caso cobrarán la paga de marzo de forma proporcional al tiempo trabajado.

SECCIÓN 14ª - PLUS PRODUCTIVIDAD

Artículo 41º.- Concepto.

Las personas trabajadoras que realicen actividades de producción podrán percibir un Plus de Productividad cuyo devengo quedará supeditado a la productividad útil por máquina en relación corregida con un coeficiente relativo a las varianzas económicas de la fábrica.

Artículo 42º.- Principio de cálculo para máquinas principales, comunes y personas vinculadas.

El cálculo de este Plus Productividad 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 400 €/año para





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 23

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 de forma trimestral. Esta forma de cálculo se basará en las siguientes tablas:

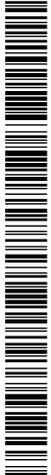
Tabla de porcentajes de productividad neta: se aplica un valor de € por día trabajado en la máquina según sea el porcentaje de productividad neta sobre presupuesto en el acumulado al final del trimestre de cálculo:

Prod. Neta	€/año
100%	0
105%	100
110%	200
115%	300
120%	400

Tabla de corrección con resultados económicos de varianzas operacionales de la fábrica: el importe 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 resulta de aplicación para la máquina de placas P1 y las de transformados del Horno de Pintura y Naturtherm. Para los trabajos especiales, sierras y resto de personas no vinculadas directamente a esas máquinas (por ejemplo el personal de taller,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 24

laboratorio, carga y comunes de fabricación), se calculará con base en la media ponderada de las horas máquina de funcionamiento de P1, P2, Horno y Naturtherm. Esta forma de cálculo no será válida para la sección de moldeo manual, a la que le resultará de aplicación el siguiente artículo.

Artículo 43º.- Valor de cálculo para la sección de moldeado manual.

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

Artículo 44º.- Plus individual Modeo Manual: para la producción de caballetes articulados y angulares estándar se establece un plus de:

Modelo	Estándar (persona / turno)	Plus
Caballetes Articulados GO Racking	140	0,15 € / pc a partir de 140 unidades
Caballetes PST230 Racking	70	0,25 € / pc a partir de 70 unidades
Caballetes Angulares 120 x 60	70	0,25 € / pc a partir de 70 unidades
Limas	65	0,25 € / pc a partir de 65 unidades

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 25

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



Caballetes Angulares Redond. 149 x 24	40	0,30 € / pc a partir de 40 unidades
Caballetes Angulares Rectos ala 300 UK	35	0,30 € / pc a partir de 35 unidades
Caballetes Angulares Rectos ala 200 UK	40	0,30 € / pc a partir de 40 unidades
Cranked Crown UK (normal/vent) 600/750	40	0,30 € / pc a partir de 40 unidades
Placa Chassis / Claraboya	9	1,5 € / pc a partir de 9 unidades

Consideraciones acerca del plus individual: cuando las paradas de la máquina de producción que suministra de producto a la sección de moldeo 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.

Artículo 45º.- Plus Colectivo Moldeo Manual: se establece un plus que tendrá en cuenta la productividad neta del global de la sección.

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,

SECCIÓN 15ª - PLUS ACCIDENTES CERO

Artículo 46º.- Concepto.

A partir de enero del año 2024 las personas que no hayan estado inmersas en una situación de incapacidad temporal ocasionada por un accidente tendrán derecho a percibir el Plus Accidentes Cero.

Únicamente tendrá derecho a percibir este Plus el personal que se encuentre de alta en la Empresa el último día del año y que haya prestado servicios para la Compañía al menos hasta el 31 de agosto.

Artículo 47º.- Forma de cálculo.

La cuantía que a cada persona le corresponde percibir, en su caso, por este concepto se calculará de conformidad con la siguiente fórmula: 120 euros + (número de años sin accidentes x 10 euros) brutos.

Este complemento será abonado en el mes de febrero de cada año a aquellas personas trabajadoras que no hayan sufrido el año anterior ningún accidente que les hubiera ocasionado una baja. Por lo que, el primer abono que se efectúe por este Plus Accidentes Cero conforme al sistema de cálculo expuesto anteriormente tendrá lugar en febrero de 2025.

En caso de que las personas trabajadoras sufran un accidente que les provoque una incapacidad temporal el contador para el cálculo se pondrá a 0.

SECCIÓN 16ª - PLUS ABSENTISMO

Artículo 48º.- Concepto.





El Plus Absentismo es un sistema de incentivo colectivo destinado al personal de la Empresa cuyo objetivo es reducir el absentismo existente en la misma.

Artículo 49º.- Principio de cálculo.

No computarán como absentismo para el cálculo las ausencias del personal que respondan a los siguientes motivos:

- Compensación de horas sindicales.
- Permisos reglamentarios.
- Bajas y permisos con motivo de embarazo.

El importe que le corresponde percibir a cada persona trabajadora en concepto de Plus Absentismo es el resultante de aplicar el siguiente sistema de cálculo:

- Igual o menor de 3 % 4,99 € /día
- Igual o menor de 2,5% 5,50 € /día
- Igual o menor de 2 % 5,93 € /día
- Igual o menor de 1,5% 6,52 € /día

El periodo de liquidación del Plus será semestral, abonándose, en caso de que corresponda de acuerdo con los criterios de devengo expuestos anteriormente, en los meses de julio y enero

Para el caso en el que el plus colectivo en ese semestre fuera superior al 3%, y, por tanto, no proceda su abono, se aplicaría un cálculo individual en la misma franja de porcentajes de absentismo y con un valor diario del 35% del considerado en el plus colectivo. Este plus de absentismo individual se calculará de acuerdo con los datos del semestre en cuestión.

SECCIÓN 17ª - PLUS CALIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Artículo 50º.- Concepto.

Con la finalidad de reconocer y promover la calidad y sostenibilidad en la Empresa, así como fomentar la participación de la plantilla en la mejora de la huella de CO2, cada persona trabajadora





recibirá un Plus de Calidad y Sostenibilidad por importe de 100 euros brutos, siempre que se alcancen los resultados que se exponen a continuación y que implicarían una reducción en el impacto anual de residuos, consumo eléctrico y rechazo.

Artículo 51º.- Principio de cálculo.

Los indicadores en función de los cuales se determina el importe de Plus Calidad y Sostenibilidad a percibir, en su caso, son los siguientes:

1. Roturas globales de máquina (%)	< Roturas de Presupuesto
2. Bloqueo de 3 meses (%)	< 0,5%
3. Índice € reclamado/ € Vendidos (en productos fabricados en planta)	< 0,7%
4. Reducción Residuos Orgánico (Ton)	<= Media 2 años anteriores
5. Reducción Residuos Plástico (Ton)	<= Media 2 años anteriores
6. Reducción Residuos Madera (Ton)	<= Media 2 años anteriores
7. Retorno o reciclaje de palets desde clientes (uds)	>= Media 2 años anteriores
8. Consumo energético anual iluminación fábrica (kWh)	<= Media 2 años anteriores
9. Consumo energético anual edificio social/oficinas (kWh)	<= Media 2 años anteriores
10. Auditorías trimestrales de revisión contenedores residuos	> 80% correctos

La cuantía que se abonará en concepto de Plus Calidad y Sostenibilidad será proporcional al cumplimiento de los indicadores anteriormente expuestos.

En el caso de los indicadores de sostenibilidad, comprendidos entre los números 3 y 10 del listado anterior, para percibir la parte proporcional a dichos indicadores, es necesario cumplimentar con éxito al menos 3 de los 7 indicadores

Únicamente tendrá derecho a percibir este Plus de Calidad y Sostenibilidad el personal que se encuentre de alta en la Empresa el último día del año y que haya prestado servicios para la Compañía durante, al menos, los últimos tres meses.





SECCIÓN 18ª - PLUS TRANSPORTE

Artículo 52º.- Concepto.

Se abonará un Plus Transporte a aquellas personas trabajadoras cuyo domicilio radique a más de un kilómetro de distancia del centro de trabajo al que se encuentran adscritas o del lugar de salida donde la Empresa ponga medios de locomoción a disposición del personal adscrito a dicho centro de trabajo y de acuerdo con la escala del siguiente artículo.

Artículo 53º.- Principio de cálculo.

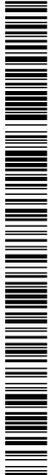
La cuantía que recibirá en concepto de Plus Transporte el personal que cumpla con las condiciones expuestas en el artículo anterior, será la que corresponda de conformidad con los siguientes indicadores:

- i. De 1 a 4 Kilómetros de distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo al que está adscrita: 0,64 euros al día.
- ii. De 4 a 8 Kilómetros de distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo al que está adscrita: 1,29 euros al día.
- iii. De 8 a 12 Kilómetros de distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo al que está adscrita: 1,52 euros al día.
- iv. Más de 12 Kilómetros de distancia entre el domicilio de persona trabajadora y el centro de trabajo al que está adscrita: 2,25 euros al día.

Al resto del personal se le abonará un plus de 0,22 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 54º.- La distancia que determinará el Plus Transporte que corresponde, en su caso, a una persona trabajadora, se tendrá en





cuenta la distancia existente entre el domicilio de la persona y la puerta de acceso al centro de trabajo en el que presta servicios, considerándola por el camino obligado o por el camino de menor distancia en el supuesto de que exista más de una posibilidad.

Puesto que se ponen a disposición de la plantilla autobuses que sufraga la propia Empresa, a efectos del cálculo de Plus Transporte que pueda corresponder a los usuarios que usen dicho servicio, se tendrá en cuenta la distancia existente desde el domicilio de estas personas trabajadoras hasta la parada en la que toman el autobús que la Compañía pone a su disposición.

Artículo 55º.- Cuando una persona trabajadora cambie de domicilio, se recalculará el importe en concepto de Plus Transporte que le corresponde percibir de conformidad con la dirección de su nuevo domicilio, siempre y cuando acredite dicho cambio de domicilio.

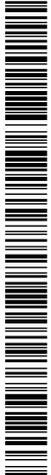
SECCIÓN 19ª - TRABAJOS DE GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 56º.- Por necesidades técnicas, organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior grupo profesional al que tuviera reconocido por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, o de 8 meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, la persona trabajadora será ascendida automáticamente al grupo profesional que le corresponda.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos para la formación que la persona trabajadora 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 comprenda todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, teniendo derecho estas





personas trabajadoras a la percepción económica por trabajos de superior grupo profesional durante el tiempo que dure la sustitución.

Artículo 57º.- Si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible, el empresario podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, manteniéndole la retribución y demás derivados de su grupo profesional de origen.

Artículo 58º.- La decisión de que la persona trabajadora realice funciones superiores o inferiores a las propias de su grupo profesional, y las razones que justifiquen dicha decisión, deberá ser comunicada a los representantes de las personas trabajadoras, salvo en casos imprevisibles.

SECCIÓN 20ª - ABONO DE RETRIBUCIÓN

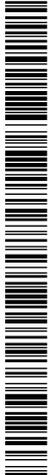
Artículo 59º.- El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

El pago de las retribuciones se efectuará a través de transferencia bancaria a la cuenta que las personas trabajadoras hayan indicado a la Empresa al efecto, de forma tal que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes o en el siguiente día hábil, en el supuesto de que el día 25 del mes recaiga en día inhábil.

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, como es el caso de las horas extraordinarias, gratificaciones, trabajos especiales, noches, superior categoría, o similar, se abonarán de acuerdo con lo realmente devengado por el trabajador o trabajadora en el mes anterior.

Artículo 60º.- Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo con un cuantía máxima del 50% del salario bruto mensual. Se procederá a su devolución en el mes siguiente al que la persona trabajadora perciba la primera gratificación extraordinaria tras el anticipo.





Los anticipos solicitados en los meses de noviembre y diciembre se podrán devolver en el mes de marzo del año siguiente, cuando se abone la paga extra de dicho mes.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

SECCIÓN 1ª - INGRESOS

Artículo 61º.- La admisión de personal se efectuará de conformidad con los criterios de selección fijados por la Empresa, de acuerdo con las características y requisitos de cada puesto de trabajo, respetándose, en todo caso, el principio a la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.

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 meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Durante este período de prueba, tanto la persona trabajadora como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la relación laboral sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.





Artículo 62º.- La Empresa reconoce y se encuentra comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, marcándose como objetivo fomentar una gestión optima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose para ello en un dialogo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

SECCIÓN 2ª – ASCENSOS

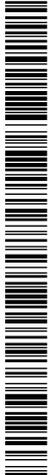
Artículo 63º.- Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

2º La Empresa establecerá sistemas y requisitos basados en criterios objetivos para regular el ascenso, cuando proceda, de las personas trabajadoras a una categoría profesional superior, pudiendo tomar como referencia, entre otros, los siguientes requisitos:

- 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 64º.- A toda persona trabajadora que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se procurará destinarle a un puesto de trabajo donde le sea





posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que tenga prioridad para ascender a aquellas vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla relacionadas con su titulación y siempre y cuando la persona trabajadora cumpla las condiciones y requisitos de dicho puesto de trabajo.

CAPITULO VI

Régimen de Trabajo

SECCIÓN 1ª – JORNADA

Artículo 65º.- 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 2024, 2025, 2026 y 2027.

Los períodos de vacaciones y los días de exceso de convenio del siguiente año, se negociarán, de forma anual y durante el último trimestre del año, entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Artículo 66º.- El personal de la carga y los servicios complementarios a la misma, estará sujeto bien a un régimen de jornada continua de mañana y tarde, por necesidades de mercado y favoreciendo la rotación de dicho personal, o bien a un régimen de jornada partida prestando servicios en el horario comprendido entre las 8:00 horas y las 17:00 horas, de lunes a viernes para el personal de la carga, con una hora de descanso para la comida.

El personal administrativo y los servicios complementarios estarán sujetos al horario comprendido entre las 8:00 y las 17:00 horas de lunes a jueves, con media hora de descanso para la comida, que se disfrutará de forma que en ningún momento, se produzca interrupción de la actividad, y los viernes en el horario comprendido entre las 08:00 horas y las 14:00 horas. La hora de la comida se negociará con los representantes de los trabajadores y se fijará entre las 12:00 y las 15:00 horas.

Como medida de conciliación, las oficinas tendrán una hora de entrada al trabajo flexible.





El personal que realice su trabajo en jornada partida como consecuencia de una modificación de su horario, percibirá la cantidad de 7,84 euros como compensación por cada día que preste servicios en un régimen de jornada partida, además del doble de plus de transporte por distancia.

El personal de la Compañía que actualmente perciba la compensación por jornada partida y el doble del plus transporte, se le respetará únicamente mientras efectúe dicha jornada.

Artículo 67º.- Todo el personal de plantilla, excepto el personal de Administración, podrá ser requerido para trabajar en régimen de trabajo en continuo de lunes a domingo.

Se trabajará de lunes a viernes o en régimen de trabajo continuo de lunes a domingo en función de las necesidades productivas de la Empresa. La Compañía comunicará a la Representación de las Personas Trabajadoras el cambio de un régimen a otro, con una antelación mínima de una semana.

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

El régimen de turnos y descansos de trabajo en continuo será igual al del anexo VII hasta que se encuentre otra fórmula que sea satisfactoria para ambas partes. Siempre respetando los descansos legalmente establecidos.

Artículo 68º.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas en lo relativo a los horarios que actualmente disfrute el personal de la fábrica.

Para el personal que, en régimen de jornada de lunes a viernes, tenga desplazada su jornada, percibirá como compensación por el desplazamiento realizado el sábado, domingo y/o festivo trabajado, el complemento festivo 4º turno regulado en el artículo 35 de este convenio.





Artículo 69º.- La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media hora de descanso a disfrutar dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, y siempre de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

Artículo 70º.- La rotación de los turnos en jornada continuada, se practicará por períodos de dos semanas. Se podrá variar este régimen de rotación antes de las dos semanas cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras y sin que se produzca un cambio o variación por cada período de rotación.

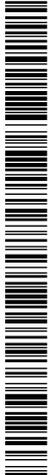
Para aquellas secciones que tengan períodos inferiores de rotación, se respetará el régimen de rotación.

Artículo 71º.- Se considerarán como días festivos sin recuperación para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

SECCIÓN 2ª - VACACIONES

Artículo 72º.- El personal de la Compañía disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas con salario base, complemento personal consolidado, antigüedad, plus voluntario, percepción consolidada, incentivo y la media aritmética del plus nocturno, obtenidos en los tres meses anteriores. Para las personas trabajadoras con prima asignada, ésta se calcula multiplicando los días de vacaciones por las horas de jornada, referenciadas a 8 horas, y por el valor correspondiente de la prima.

El periodo de vacaciones será de 22 días laborables y, en todo caso, no podrá ser 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. Aquellas personas trabajadoras que por motivos laborables no puedan disfrutar las





vacaciones en el año natural, podrán disfrutarlas dentro de los dos primeros meses del año siguiente.

Se considerarán laborables dentro del período de vacaciones los sábados que no sean festivos para aquellas personas trabajadoras para las que los sábados sean laborables.

Artículo 73º.- El personal que ingrese en la Empresa ya iniciado el año, disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el día de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán considerados como días y meses completos, salvo en el supuesto de los contratos de duración inferior a tres meses, en cuyo caso las vacaciones se liquidarán en proporción a los días realmente trabajados.

Artículo 74º.- Las personas trabajadoras que en el momento de la extinción contractual hayan disfrutado más días de vacaciones de los que le corresponderían por el cómputo del año, se le deducirá del importe de la liquidación que les corresponda la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos fueran disfrutados 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 el disfrute de las mismas disfrutándose el número de días de vacaciones pendiente de disfrutar una vez la persona trabajadora se reincorpore a la prestación de servicios, salvo pacto contrario entre las partes.

Artículo 75º.- Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal en los meses de julio y agosto, de conformidad con el calendario de disfrute consensuado entre la Empresa y la persona trabajadora. 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 el resto de días, en el mes de diciembre y/o en Semana Santa, según lo convenio de mutuo acuerdo entre las partes.

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 fijado el calendario vacacional, no podrá ser modificado, salvo de mutuo acuerdo entre las partes y no suponga un perjuicio a la organización de la producción

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 una gratificación equivalente al treinta por ciento de la retribución que le corresponde percibir durante sus vacaciones. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Así como 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 comprendidos entre los días 15 y 30 de junio y los días 1 y 15 de septiembre.

Se establece una paga por vacaciones de 149,03 euros para todo el personal, que se abonará en el mes de disfrute del período estival de vacaciones.

SECCIÓN 3ª - TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS Y DESPLAZAMIENTO DE JORNADA

Artículo 76º.- El personal de fábrica, cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación, limpieza, desmoldeo, purga de las máquinas e inventario, deberá trabajar los sábados, domingos y festivos, disfrutando de su descanso, en caso de desplazamiento de jornada, el siguiente día hábil, salvo que, por el número de operarios que hayan prestado servicios, se haga necesario repartir en varias fechas este descanso.

En el caso de que todas las personas trabajadoras de una sección en la que se trabaja durante los sábados, domingos y festivos, coincidan en la voluntad de prestar servicios en los mismos sábados y festivos deberán repartirse y organizarse por turnos rotativos.

Asimismo, se establecerán turnos rotativos en aquellas secciones o puestos de trabajo en los que no exista ninguna persona





trabajadora que se preste voluntariamente a prestar servicios los sábados y en días festivos.

La jornada de trabajo los sábados y en días festivos finalizará a las 14 horas y tendrá una duración máxima de ocho horas.

La Compañía queda obligada a comunicar con una antelación de 48 horas a la persona trabajadora que deberá prestar servicios un sábado y/o día festivo.

Ninguna persona trabajadora estará obligada a trabajar dos fines de semana consecutivos.

El recuento de inventario anual se realizará por el personal de logística 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.

Artículo 77º.- El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, en desplazamiento de jornada, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de su retribución ordinaria, de 30,69 euros por cada sábado por la tarde, domingo o festivo trabajado y, en caso de que la prestación de servicios sea inferior a una jornada, se abonará a la persona trabajadora la parte proporcional en función de las horas trabajadas.

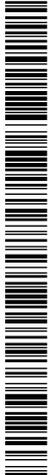
CAPITULO VII

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1ª - LICENCIAS

Artículo 78º.- En lo que respecta a la regulación de licencias y permisos, el presente Convenio se remite a lo dispuesto a tales efectos en la normativa vigente de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa reconoce al personal un permiso retribuido por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as con un día natural que podrá ampliarse dos días naturales, en caso de ser necesario el desplazamiento por la persona trabajadora fuera de la provincia.





Artículo 79º.- 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 podrá ser disfrutado el mismo día por más de dos personas trabajadoras pertenecientes a la misma Sección.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán solicitar un día de asuntos propios siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el absentismo del año anterior haya sido inferior al 2,5%.
- Que cuenten con 3 años de antigüedad en la Empresa.
- Que sea solicitado con, al menos, 10 días de antelación.
- No podrán coincidir más de 2 personas por turno y día.
- No podrán disfrutarse de forma inmediatamente anterior o posterior a días de vacaciones o festivos.

Artículo 80º.- En cualquier caso, el personal deberá comunicar y acreditar la causa que motive el permiso.

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

SECCIÓN 2ª – EXCEDENCIAS

Artículo 81º.- Lo relativo a las excedencias, se regulará de conformidad con lo establecido al efecto en la legislación vigente, en concreto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las excedencias voluntarias solo podrán solicitarse por aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 años en la Compañía, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración mínima de cuatro meses y no superior a cinco años.





Artículo 82º.- Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de las personas trabajadoras y deberán resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

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 83º.- Las personas trabajadoras 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 84º.- La persona trabajadora podrá ser sancionada con el despido disciplinario en caso de engañar a la Empresa con el motivo en el que ampara su petición de excedencia sin que proceda el abono de indemnización alguna.

Artículo 85º.- El personal que se encuentre disfrutando de una excedencia y no solicite su reingreso en la Empresa con una antelación de treinta días al término del período por el que la misma fue concedida, perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, dándose por finalizada la relación laboral.

CAPITULO VIII

Acción social

SECCIÓN 1ª - DONATIVOS POR MATRIMONIO

Artículo 86º.- Toda persona trabajadora que contraiga matrimonio o se registre como pareja de hecho percibirá como donativo, por este motivo, una mensualidad de salario base, complemento personal consolidado y antigüedad, siempre y cuando la persona trabajadora acredite dicho extremo.





El cobro de este donativo se podrá percibir una única vez durante la relación laboral.

SECCIÓN 2ª - ROPA DE TRABAJO

Artículo 87º.- La Empresa suministrará a las personas trabajadora la ropa de trabajo adecuada a su puesto de trabajo, consistente en dos juegos al inicio de la relación laborales, en cuyo caso serán facilitadas el día de su ingreso.

Las entregas se efectuarán en verano y en invierno.

Artículo 88º.- Las necesidades de ropa y los cambios operados al respecto en las diferentes secciones de la Empresa serán consensuadas con el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 89º.- Las personas trabajadoras deberán utilizar, ineludiblemente, en los centros o lugares de trabajo la ropa de trabajo que se les haya facilitado para tal fin.

SECCIÓN 3ª - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Artículo 90º.- El personal de la Compañía, con una antigüedad superior a un año, y de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, percibirá, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las prestaciones que le correspondan legalmente y el salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignada.

Dicha diferencia será percibida por la persona trabajadora a partir de la fecha de inicio de baja que figure en el parte de enfermedad o accidente emitido al efecto.

No obstante, si la persona trabajadora abandona el trabajo alegando causa de enfermedad una vez finalizado el horario de visita de su médico, siéndole concedida o tramitada su baja médica con fecha del





día siguiente, las horas no trabajadas durante el día que se ausentó de su puesto le serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de duración de la baja y posibles prórrogas de la misma.

Artículo 91º.- Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía emitieran informe que evidenciara la simulación de enfermedad o accidente, la Compañía sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días , además de la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de que la persona trabajadora reincida en esta conducta, se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones en vigor.

En todo caso, la Empresa trasladará a los representantes de las personas trabajadoras las decisiones que adopten en este sentido.

Artículo 92º.- 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 Y AYUDA ESCOLAR

Artículo 93º.-La finalidad de este programa es apoyar y fomentar la formación de las personas trabajadoras de la Empresa y de





sus hijos e hijas otorgándoles una ayuda económica en su etapa de guardería, estudios obligatorios y en la posterior formación Técnico Profesional o Universitaria en la vigencia de su año académico, se establece a estos efectos un fondo anual por un importe total de 35.000 euros.

La ayuda escolar será de un importe de 340 euros que se abonarán en la nómina de la persona trabajadora correspondiente al mes de septiembre. Por su parte, las becas se abonarán en el mes de enero y se regularán acorde al reglamento de becas en vigor.

En el caso de que la persona trabajadora finalice la relación laboral antes de la finalización del curso académico becado, reintegrará el importe proporcional correspondiente.

SECCIÓN 5ª - AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Artículo 94º.- Las personas trabajadoras con hijos o hijas con una discapacidad reconocida de, al menos, un 33% que necesiten una enseñanza especial, percibirán una ayuda de 157,99 euros mensuales, previa acreditación de dicha circunstancia.

SECCIÓN 6ª - SEGURO DE VIDA

Artículo 95º.- Se establece un seguro de vida que garantice al personal de alta en la Compañía, la cobertura por muerte, incapacidad permanente absoluta o total, de un capital de 30.000 euros. 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 2002 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 2001" y publicado en el B.O.E de 29 de Enero de 2002.

SECCION 7º - JUBILADOS





Artículo 96º.- En las materias contempladas en el anterior convenio 2001 -2003, en los artículos 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 de 30 de abril de 2002.

Artículo 97º.- 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 de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social para aquellas personas trabajadoras 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

Artículo 98º.- La Compañía publicará un mínimo de 10 ejemplares, en formato físico, del presente Convenio para la consulta de los representantes de las personas trabajadoras 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.

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 personas trabajadoras y que el puesto que dejen vacante dichas personas pueda ser desempeñado por personal de plantilla, repartiéndose 6 de las personas trabajadoras en Horno de Pintura y las 4 restantes 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 una persona trabajadora fuese detenida, la Empresa no podrá despedirle, salvo que sea procesado judicialmente por delito doloso. Además, si la persona trabajadora fuera procesada y después absuelta 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.- La Dirección de la Compañía entregará a todas las personas trabajadoras una regalo por valor de 500 euros por el cumplimiento de 25 años de antigüedad en la Empresa. Dicho reconocimiento se entregará en un Acto fijado por la Empresa al efecto.

Tercera.- A los conductores que sean privados de su permiso de conducir, la Empresa respetará su categoría sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de desempeñar las tareas adicionales 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 supusiera un incumplimiento laboral.

Cuarta.- En relación con las materias no previstas expresamente 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 Empresas de Trabajo Temporal, para trabajos determinados (no específicos de





máquinas, salvo sustituciones y/o fuerza mayor) previa información y consulta con la Representación de las Personas Trabajadoras.

La Empresa manifiesta su predisposición para favorecer la aplicación del contrato de relevo en caso de concurrir las circunstancias adecuadas.

Sexta.- Respecto al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se aplicará lo establecido en los artículos 34.8 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el Plan de Igualdad vigente en la Compañía.

Séptima.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Compañía promoverá unas condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo para ello 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 se regulará de conformidad con el procedimiento establecido al efecto en el 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 las Personas Trabajadoras 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 nuevas condiciones de trabajo 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 someterán su discrepancia a un procedimiento de conciliación o mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Valladolid (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, la 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. Así como explicación de 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 Personal, ostenta la representación del conjunto de personas trabajadoras de la Empresa.

Artículo 2º.- *Funciones.*

Primera.- Representar al conjunto de las personas trabajadoras en las negociaciones con la Empresa.

Segunda.- Controlar y participar en las distintas Comisiones de trabajo que existan en la Empresa 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 las personas trabajadoras 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 Personal 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 de Empresa.

Artículo 3º.- *Atribuciones y derechos:*

Primero.- El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del





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

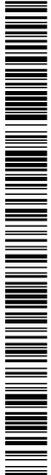
Asimismo será informado con carácter previo a su ejecución sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de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

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

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 ET 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 Personal 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 el Comité de Seguridad, Salud Laboral y medio ambiente, en su defecto, de los Delegados de Personal 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 Personal 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 Seguridad, Salud Laboral y medio ambiente y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado.

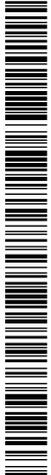
Artículo 5º.- En caso de despidos y sanciones por faltas muy graves el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de Personal tendrán que ser oídos con carácter previo a toda decisión, cualesquiera que sean las causas.

La Empresa dará información al Comité de Empresa o Representantes de las Personas Trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas de carácter muy grave.

Artículo 6º.- Los miembros del Comité, o en su defecto, los Delegados de Personal 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, el representante de las personas trabajadoras que hiciera uso de ellas deberá notificar a su superior inmediato su ausencia del puesto de trabajo con la antelación posible.

Los representantes de las personas trabajadoras 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.

CAPITULO II

Asambleas

Artículo 8º.- En el centro de trabajo de **EURONIT, Fachadas y Cubiertas. S.L.**, se establece el derecho de las personas trabajadoras a constituirse en asambleas.

Artículo 9º.- Las asambleas se celebrarán en los locales del centro de trabajo, previa notificación a la Dirección y fuera de las horas de trabajo.

A estas asambleas podrá asistir cualquier persona trabajadora de la Compañía.

Dado el régimen de trabajo de lunes a domingo pactado, una vez al año, la Empresa facilitará la asistencia de las personas trabajadoras que se encuentren trabajando en este régimen, en el turno que se celebre la asamblea, siempre que la misma tenga carácter decisorio y se celebre como consecuencia de una negociación colectiva. La duración no podrá exceder de dos horas.





Artículo 10º.- Podrán asistir a las asambleas asesores de las personas trabajadoras, 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 11º.- 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 cien o más personas trabajadoras, 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 12º.- Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa no se interferirán mutuamente en sus funciones y competencias específicas.

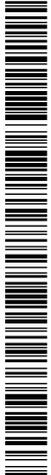
CAPITULO IV

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

1. 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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 55

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.

ID DOCUMENTO: az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 56

ANEXO I ESCALA DE SALARIOS (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas, S.L (VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	1.559,7340	1.608,0858
Grado Medio	1.355,4993	1.397,5197
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Técnicos:		
Técnicos de Organización	1.205,0188	1.242,3744
Monitor de Montaje	1.185,6570	1.222,4130
Delineante Proyectista	1.265,6128	1.304,8468
Subgrupo II - Administrativos:		
Oficial de Primera	1.192,2281	1.229,1872
Oficial de Segunda	1.138,5110	1.173,8048
Subgrupo III - Comerciales:		
Técnico Comercial	1.360,0899	1.402,2527

ID DOCUMENTO: az7RwcjVHVUVGFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 57

ANEXO I ESCALA DE SALARIOS (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I – Fabricación y Almacenes:		
Encargado	39,5219	40,7471
Contramaestre	40,9579	42,2276
Jefe de Equipo	38,0860	39,2666
Almacenero	38,0860	39,2666
Oficial	35,9986	37,1146
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	39,2713	40,4888
Oficial de Segunda	37,5016	38,6642
Oficial de Tercera	36,6498	37,7859
Conductor de Primera	39,2713	40,4888
Conductor de Segunda	37,5016	38,6642

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 58

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



ANEXO II ESCALA DE ANTIGÜEDAD (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO				
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)	EUROS 2023		EUROS 2024	
	BIENIOS	QUINQ.	BIENIOS	QUINQ.
Grupo 1º Titulados				
Grado Superior	50,8280	71,1591	52,4037	73,3651
Grado Medio	37,0363	51,8509	38,1845	53,4583
Grupo 2º Empleados				
Subgrupo I - Técnicos:				
Técnicos de Organización	29,1407	40,7969	30,0441	42,0617
Monitor de Montaje	29,0970	40,7340	29,9980	41,9965
Delineante Proyectista	32,2430	45,1401	33,2425	46,5394
Subgrupo II - Administrativos:				
Oficial de Primera	29,1407	40,7969	30,0441	42,0617
Oficial de Segunda	26,3977	36,9568	27,2160	38,1025
Subgrupo III - Comerciales:				
Técnico Comercial	37,0363	51,8509	38,1845	53,4583



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 59

ANEXO II				
ESCALA DE ANTIGÜEDAD (EUROS DIA)				
PERSONAL ACTIVO				
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2023		EUROS 2024	
	BIENIOS	QUINQ.	BIENIOS	QUINQ.
Grupo 3º Operarios				
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:				
Encargado	0,9699	1,3578	0,9999	1,3999
Contraamaestre	0,9699	1,3578	0,9999	1,3999
Jefe de Equipo	0,8686	1,2161	0,8955	1,2538
Almacenero	0,8686	1,2161	0,8955	1,2538
Oficial	0,7705	1,0788	0,7944	1,1123
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:				
Oficial de Primera	0,9588	1,3424	0,9885	1,3840
Oficial de Segunda	0,8686	1,2161	0,8955	1,2538
Oficial de Tercera	0,7952	1,1132	0,8198	1,1477
Conductor de Primera	0,9588	1,3424	0,9885	1,3840
Conductor de Segunda	0,8686	1,2161	0,8955	1,2538

ID DOCUMENTO: az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

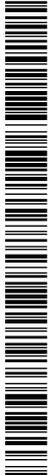
Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 60

ANEXO III ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	145,3531	149,8590
Grado Medio	138,3076	142,5951
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Técnicos:		
Técnicos de Organización	129,4109	133,4227
Monitor de Montaje	129,8970	133,9230
Delineante Proyectista	133,0205	137,1442
Subgrupo II - Administrativos:		
Oficial de Primera	129,4109	133,4227
Oficial de Segunda	124,1008	127,9479
Subgrupo III - Comerciales:		
Técnico Comercial	138,3076	142,5951

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 61

ANEXO III ESCALA DE INCENTIVOS (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	4,3299	4,4641
Contramaestre	4,3299	4,4641
Jefe de Equipo	4,1364	4,2646
Almacenero	4,1364	4,2646
Oficial	3,6710	3,7848
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	4,3141	4,4478
Oficial de Segunda	4,1364	4,2646
Oficial de Tercera	3,7874	3,9048
Conductor de Primera	4,3141	4,4478
Conductor de Segunda	4,1364	4,2646

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 62

ANEXO IV PERSONAL ACTIVO PRIMAS PACTADAS		
Actividad Horaria EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L.	Euros/Hora 2023	Euros/Hora 2024
De 100,1 a 101	0,3662	0,3776
De 101,1 a 102	0,3763	0,3880
De 102,1 a 103	0,3860	0,3979
De 103,1 a 104	0,3959	0,4081
De 104,1 a 105	0,4060	0,4186
De 105,1 a 106	0,4159	0,4287
De 106,1 a 107	0,4256	0,4388
De 107,1 a 108	0,4355	0,4490
De 108,1 a 109	0,4454	0,4592
De 109,1 a 110	0,4555	0,4696
De 110,1 a 111	0,4655	0,4799
De 111,1 a 112	0,4752	0,4899
De 112,1 a 113	0,4850	0,5001
De 113,1 a 114	0,4952	0,5105
De 114,1 a 115	0,5050	0,5207
De 115,1 a 116	0,5148	0,5308
De 116,1 a 117	0,5250	0,5413
De 117,1 a 118	0,5347	0,5513
De 118,1 a 119	0,5545	0,5717
De 119,1 a 120	0,5744	0,5922
De 120,1 a 121	0,5942	0,6127
De 121,1 a 122	0,6139	0,6329
De 122,1 a 123	0,6338	0,6534
De 123,1 a 124	0,6538	0,6740
De 124,1 a 125	0,6733	0,6942
De 125,1 a 126	0,6934	0,7149
De 126,1 a 127	0,7133	0,7354
De 127,1 a 128	0,7330	0,7557
De 128,1 a 129	0,7529	0,7762
De 129,1 a 130	0,7725	0,7965
De 130,1 a 131	0,7922	0,8167
De 131,1 a 132	0,8123	0,8375
De 132,1 a 133	0,8322	0,8580
De 133,1 a 134	0,8519	0,8783
De 134,1 a 135	0,8717	0,8987
De 135,1 a 136	0,8914	0,9190
De 136,1 a 137	0,9115	0,9397
De 137,1 a 138	0,9315	0,9604
De 138,1 a 139	0,9511	0,9806
De 139,1 a 140	0,9708	1,0009
De 140,1 a 141	0,9907	1,0214
De 141,1 a 142	1,0104	1,0418
De 142,1 a 143	1,0304	1,0624
De 143,1 a 144	1,0501	1,0826
De 144,1 a 145	1,0700	1,1031
De 145,1 a 146	1,0898	1,1235
De 146,1 a 147	1,1096	1,1440
De 147,1 a 148	1,1294	1,1644
De 148,1 a 149	1,1494	1,1850
De 149,1 a 150	1,1692	1,2054
PAGA VACACIONES	144,8500	149,0300

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

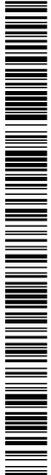
Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 63

ANEXO V COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 1º Titulados		
Grado Superior	389,9335	402,0214
Grado Medio	338,8748	349,3799
Grupo 2º Empleados		
Subgrupo I - Técnicos:		
Técnicos de Organización	301,2547	310,5936
Monitor de Montaje	296,4150	305,6040
Delineante Proyectista	316,4031	326,2116
Subgrupo II - Administrativos:		
Oficial de Primera	298,0570	307,2968
Oficial de Segunda	284,6277	293,4512
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:		
Técnico Comercial	340,0225	350,5632

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 64

ANEXO V COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	9,8805	10,1868
Contraestrate	10,2395	10,5569
Jefe de Equipo	9,5214	9,8166
Almacenero	9,5214	9,8166
Oficial	8,9997	9,2787
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	9,8179	10,1222
Oficial de Segunda	9,3755	9,6661
Oficial de Tercera	9,1625	9,4465
Conductor de Primera	9,8179	10,1222
Conductor de Segunda	9,3755	9,6661

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 65

ANEXO VI PERCEPCION CONSOLIDADA (EUROS MES) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L (VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Subgrupo II - Administrativos:		
Oficial de Primera	6,5829	6,7869
Oficial de Segunda	11,3781	11,7308

ID DOCUMENTO: az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 66

ANEXO VI PERCEPCION CONSOLIDADA (EUROS DIA) PERSONAL ACTIVO		
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L. (VA)	EUROS 2023	EUROS 2024
Grupo 3º Operarios		
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:		
Encargado	0,1597	0,1646
Contraestrate	0,0622	0,0641
Jefe de Equipo	0,2925	0,3016
Almacenero	0,2925	0,3016
Oficial	0,4685	0,4830
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:		
Oficial de Primera	0,1803	0,1859
Oficial de Segunda	0,3322	0,3425
Oficial de Tercera	0,4156	0,4285
Conductor de Primera	0,1803	0,1859
Conductor de Segunda	0,3322	0,3425
COMPLEMENTO 4º TURNO	5,3589	5,5250
PLUS DISTANCIA		
De 1 a 4 kilómetros	0,6187	0,6379
De 4 a 8 kilómetros	1,2516	1,2904
De 8 a 12 kilómetros	1,4769	1,5227
Más de 12 kilómetros	2,1819	2,2496
Resto personal, Autobús	0,2095	0,2160
JORNADA PARTIDA	7,5999	7,8355
AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL	173,3091	178,6817
PLUS ABSENTISMO		
Igual 0 menor de 3%	4,8492	4,9995
Igual 0 menor de 2,5%	5,3342	5,4995
Igual 0 menor de 2%	5,7470	5,9252
Igual 0 menor de 1,5%	6,3217	6,5177

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 67

ANEXO VII

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	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 las filas y rotando alrededor de ellas hacia abajo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 68

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGFCTTl6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



ANEXO VIII ESCALA DE HORAS EXTRAS PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	Euros/Hora 2024
Grupo 1º Titulados	
Grado Superior	24,1545
Grado Medio	19,6695
Grupo 2º Empleados	
Subgrupo I - Técnicos:	
Técnicos de Organización	19,0595
Monitor de Montaje	19,1535
Delineante Proyectista	20,0179
Subgrupo II - Administrativos:	
Oficial de Primera	19,0579
Oficial de Segunda	18,1993
Subgrupo III - Comerciales:	
Técnico Comercial	21,5122



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

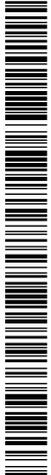
Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 69

ANEXO VIII ESCALA DE HORAS EXTRAS PERSONAL ACTIVO	
CATEGORIAS EURONIT, Fachadas y Cubiertas S.L(VA)	Euros/Hora 2024
Grupo 3º Operarios	
Subgrupo I - Fabricación y Almacenes:	
Encargado	19,1535
Contramaestre	19,6905
Jefe de Equipo	18,6120
Almacenero	18,6120
Oficial	17,8275
Subgrupo II - Oficios Auxiliares:	
Oficial de Primera	19,0575
Conductor de Primera	19,0575
Oficial de Segunda	18,3915
Conductor de Segunda	18,3915
Oficial de Tercera	18,0954

ID DOCUMENTO : az7RwcjVHVUVGTFCTI6UxeoU9Ms=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/44

Miércoles, 05 de marzo de 2025

Pág 70

Firmado:

Por la empresa EURONIT Fachadas y Cubiertas, S.L.:

Fernando Casado Aparicio
Plant Manager

Noemí Vera Hernández
HR Manager

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

Juan Carlos Pérez Vaca
Miembro del Comité de Empresa

Ricardo Fernández González
Miembro del Comité de Empresa

José Enrique Rodríguez Valor
Miembro del Comité de Empresa

Rubén Gil Picatoste
Miembro del Comité de Empresa

José A. Gutiérrez Guerra
Miembro del Comité de Empresa

