

SECCIÓN QUINTA

Núm. 138

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prefabricados Tecnyconta, S.L., para los años 2019 al 2021 (código de convenio 50100202012013), suscrito el día 18 de diciembre de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 19 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 3 de enero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PREFABRICADOS TECNYCONTA, S.L.

Las partes signatarias, integradas por el comité de empresa, en representación de los trabajadores y por los representantes designados por la empresa como representación empresarial, conciertan el presente convenio colectivo para Prefabricados Tecnyconta, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a todo el personal que preste servicios en Prefabricados Tecnyconta, S.L., sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado, durante el tiempo de vigencia del mismo.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2.1 a) ambos del TRET.

Art. 2.º *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

Este convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el BOPZ, entrará en vigor, a todos los efectos legales, el día 1 de enero de 2019, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, como mínimo, con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. No obstante lo anterior, y en aras de evitar un vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su

N P O B

vigencia inicial continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que se publique un nuevo convenio.

La denuncia del convenio se realizará mediante comunicación escrita a la autoridad laboral, con entrega de copia a la otra parte que no haya denunciado, fijando la parte que interese la denuncia la fecha de inicio de negociaciones del nuevo convenio.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, serán globalmente consideradas y en cómputo anual.

Consiguientemente, las condiciones acordadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por virtud de lo pactado en el anterior convenio, norma legal, concesión unilateral de la Empresa o pacto individual.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados solo tendrán eficacia si globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de convenio.

Art. 4.º *Garantías personales.*

Serán respetadas todas las retribuciones distintas a las establecidas en los conceptos de las tablas salariales anexas que el empleado viniese percibiendo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral o el órgano jurisdiccional competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en este convenio y ello determinase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, partiendo del necesario equilibrio interno del convenio colectivo y de la necesaria reciprocidad que tiene que haber entre las prestaciones y las contraprestaciones, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto. Hasta que se tome esta decisión, el convenio continuará vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

Art. 6.º *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, concretamente el régimen salarial establecido.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de falta de acuerdo durante el período de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano consultivo de convenios colectivos de la comunidad autónoma. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad,

N P O B

habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Art. 7.º Comisión paritaria de interpretación del convenio.

A los efectos del presente convenio, y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una comisión mixta de interpretación y estudio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa y dos representantes designados por parte de la empresa; estos representantes serán elegidos de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del propio convenio o personas por las que hubieran sido sustituidos.

Será secretario de la comisión paritaria un vocal por cada sesión designado por el presidente.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mitad más uno de sus vocales.

En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad laboral o jurisdicción competentes.

Art. 8.º Funciones de la comisión paritaria de interpretación.

Tendrá las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Arbitraje sobre la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan, con carácter inexcusable, poner en conocimiento de la comisión mixta, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del mismo, para que dicha comisión emita dictamen a la parte o partes discrepantes, con carácter previo a someter tales cuestiones, en su caso, a la consideración de la autoridad laboral o jurisdiccional competentes.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes que han sido partes en la negociación del convenio, para tratar cuestiones en las que tenga atribuida competencia.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c) de este mismo artículo, hará llegar a la comisión mixta de interpretación, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

La comisión mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, en ambos supuestos, siempre por escrito. Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Las resoluciones de la comisión mixta adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Art. 9.º Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa se realizará como norma general a través de contrato escrito y deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

N P O B

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajo, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Art. 10.º *Período de prueba.*

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso excederá de:

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupos 2 y 3: Tres meses.
- Grupo 4: Dos meses.
- Grupos 5, 6 y 7: Un mes.
- Grupo 8: Quince días.

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

4.º La situación de IT derivada de accidente de trabajo, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 11.º *Modalidades de contratación.*

Los trabajadores afectados por este convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Art. 12.º *Contrato fijo de plantilla.*

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejado esa condición.

Art. 13.º *Contrato de obra Tecnyconta.*

Dadas las características de los productos que son objeto de fabricación por la empresa, y las particularidades que conlleva su producción —procesos concurrentes de varios tipos de fabricados y para distintos clientes—, se conviene por las partes que el contrato de trabajo de duración determinada “para la realización de una obra o servicio determinado” que establece el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar con trabajadores de la categoría de peón especialista, con dicho carácter, “realización de una obra o servicio determinado”, señalándose como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, a efectos de la formalización de este contrato: los pedidos o fabricaciones para suministro a una o varias obras suficientemente identificadas e indeterminadas en su finalización que, supongan por sus características, una diferenciación respecto a los fabricados para estocar. Este contrato, a efectos identificadores de la obra, lo denominamos “contrato de obra Tecnyconta” y se entenderá correcta y legalmente formalizado, con la simple remisión/referencia a este artículo del convenio, reseñada —en cláusula adicional— en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

El “contrato de obra Tecnyconta” se entenderá formalizado debidamente y que el mismo cumple todos los requisitos legalmente exigibles, siempre que la contratación lo sea con un trabajador en la categoría de peón especialista, y que al suscribir el mismo haciendo referencia a la modalidad de “contrato de obra Tecnyconta” se haga expresa indicación al pedido o pedidos que conforman la obra (código del pedido o pedidos de referencia y empresas que lo/s encarga/n o al proceso de fabricación que determina el contrato), no considerándose agotada la obra (a efectos del contrato suscrito), si durante su ejecución se iniciase coetáneamente la fabricación de otro

N P O B

u otros pedidos requeridos por clientes, entendiéndose estos nuevos pedidos como parte de la obra del contrato suscrito. Para lo cual, al tratarse de pedidos distintos a los inicialmente reseñados, será requisito obligado que la empresa ponga en conocimiento del trabajador un documento anexo donde consten de manera específica e identificada cada una de las obras que constituyen dicho pedido, dando traslado, del mismo, a la representación sindical para su conocimiento y efectos. En su caso, el cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, para la realización de la obra, deberá producirse cuando la realización paulatina de los correspondientes pedidos o procesos de fabricación, que conforman la obra contratada, hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse estos de acuerdo con la disminución real del volumen de obra contratada y realizada.

El "contrato de obra Tecnyconta" no podrá tener una duración superior a dieciocho meses continuados. Si cumplido el tiempo máximo indicado no se hubiera comunicado al trabajador el cese en el trabajo, el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.

El trabajador peón especialista contratado bajo esta modalidad que preste continuada o interrumpidamente servicios en la empresa durante un tiempo superior a doce meses adquirirá el derecho a que se le acredite el salario correspondiente al grupo 6 (oficial tercera de oficio) del presente convenio.

Si el trabajador contratado por Prefabricados Tecnyconta bajo esta modalidad contractual hubiera trabajado ya en la empresa en los cinco años anteriores al inicio del "contrato de obra de Tecnyconta" más de doce meses continuados o dieciocho discontinuos, se le acreditará el salario correspondiente al grupo 6 del presente convenio.

Queda a salvo la posibilidad de que un pedido concreto pueda tener un período de fabricación superior a dieciocho meses, en cuyo caso, la contratación de personal para atender a su fabricación se realizará bajo las condiciones generales del contrato de obra o servicio determinado previstas en el artículo 15 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en cualquiera de las categorías y grupos regulados en el presente convenio.

En el momento de extinguirse el "contrato de obra Tecnyconta", el trabajador afectado, en concepto de indemnización, percibirá una cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia del mismo.

Art. 14.º Contrato para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias, la causa sustentadora y generadora de la contratación.

En el momento de extinguirse el contrato el trabajador afectado, en concepto de indemnización, percibirá una cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia del mismo.

Art. 15.º Contrato en prácticas y de formación.

Queda regulado en este convenio conforme a las previsiones del vigente artículo 11 del E.T.

Art. 16.º Contrato a tiempo parcial.

Queda regulado en este convenio conforme a las previsiones del vigente artículo 12 del E.T.

Art. 17.º Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo.

Estos mismos plazos de preaviso se establecen en el caso de que sea el trabajador el que manifieste a la empresa su deseo de cesar voluntariamente.

Si tales plazos de preaviso se incumplieran por empresa o trabajador, en el caso de la empresa deberá indemnizar al trabajador con el importe del salario, calculado sobre



las tablas de convenio, de un día por cada día de incumplimiento del plazo de preaviso, y en su caso, al trabajador se le minorará su liquidación en el importe correspondiente al importe de un día de su salario por cada día de incumplimiento del preaviso.

Art. 18.º *Finiquitos.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, quedando, no obstante, a salvo los atrasos por firma de convenio.

En los supuestos de extinción por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo primero.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 19.º *Clasificación profesional.*

Respecto a la clasificación profesional, se estará a lo establecido en el acuerdo firmado entre la empresa y el comité de empresa en fecha 1 de noviembre de 2007, en el que se adaptó el sistema de clasificación de la empresa a los términos fijados por el capítulo V, "Clasificación Profesional", del convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, que se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 59 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento en cuanto a que los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V citado, "Clasificación Profesional", podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad y calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 20.º *Antigüedad.*

Las partes firmantes del I convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y ya establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación, manteniéndose el importe que, por el complemento personal de antigüedad tuviese cada trabajador, invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, sin sufrir modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con el contrato del trabajador afectado.

Art. 21.º *Conceptos retributivos.*

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

Art. 22.º *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles/grupos que en las mismas se indican y se devengará los trescientos sesenta y cinco días o en los doce meses del año.



Art. 23.º *Plus de asiduidad.*

Al salario base se adicionará, en concepto de complemento salarial, un plus de asiduidad en la cuantía que se determina en las tablas anexas.

Este plus será devengado de lunes a sábado, inclusive, salvo festivos, por jornada efectivamente trabajada.

Los sábados se abonarán, tanto si se trabaja como si no, exceptuando el sábado que recaiga en fiesta.

Art. 24.º *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

—Horas extraordinarias habituales: Supresión.

—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

—Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

En función de estos criterios, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, según el Real Decreto 92/1983, Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y demás disposiciones en vigor.

Las horas extraordinarias que se trabajen excediendo de la jornada pactada en este convenio se abonarán de acuerdo con los determinados importes de los distintos tipos de horas extraordinarias y categorías que se especifican en tabla anexa.

También se podrán compensar, previo acuerdo, por tiempos de descanso retribuido dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Art. 25.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas mensualmente de forma prorrateada, devengándose por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichas pagas será la establecida para cada categoría en el anexo de este convenio, incrementada, cuando proceda, con la antigüedad personal consolidada.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores.

Art. 26.º *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno por un importe de 9,40 euros por jornada nocturna realizada.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

—Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

—El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Art. 27.º *Prima de no absentismo.*

Con objeto de reducir los niveles de absentismo se establece una prima consistente en una cantidad a tanto alzado a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

BOFN

—Devengo: Será condición indispensable que: a) el trabajador se halle en activo en la empresa al finalizar el año natural y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, y b): individualmente considerado no haya superado 40 horas de absentismo por alguna de las causas especificadas más adelante.

—Cuantía de la prima: Percibirán la presente prima aquellos trabajadores que no hayan superado el nivel de absentismo señalado, con arreglo a la siguiente escala individual:

De 0 a 20 horas de absentismo: 225,00 euros/año.

De 20,01 a 30 horas de absentismo: 150,00 euros/año.

De 30,01 a 40 horas de absentismo: 100,00 euros/año.

Más de 40 horas de absentismo: Nada.

—Absentismo computable: Se considerarán horas de absentismo todas aquellas faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas: huelga ilegal, faltas de asistencia injustificadas, enfermedad y/o accidente por contingencias comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas propias. No se considerarán a estos efectos los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.

—Control de los niveles de absentismo: La empresa facilitará trimestralmente a cada trabajador su nivel de absentismo alcanzado durante el trimestre y el acumulado del año.

—Esta prima solo se aplicará a los trabajadores adscritos a la división funcional de operarios.

Art. 28.º Ayuda a los estudios.

Con objeto de ayudar económicamente a los trabajadores con hijos en edad escolar (hasta los 18 años), se establece una cantidad a tanto alzado de 25 euros por hijo que se cobrará cada cuatro meses, abonándose los meses de abril, agosto y diciembre.

Será condición indispensable que el trabajador en el momento del devengo haya cumplido un año de permanencia en la empresa.

Art. 29.º Primas de productividad.

La dirección de la empresa y el comité asumen el compromiso de negociar la implantación de un sistema de primas de productividad.

CAPÍTULO V

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 30.º Plus de transporte.

A todo el personal afectado por este convenio se le abonará la cantidad que figura en la tabla anexa por día de trabajo efectivo, como compensación y para suplir los gastos originados por el concepto de transporte, salvo cualquier otro acuerdo mutuo entre empresa y trabajadores.

Art. 31.º Dietas/medias dietas.

La cuantía de las Dietas a que se refiere el artículo 57 del VII convenio colectivo general del sector de derivados del cemento será igual para todos los grupos profesionales. El importe de la misma, será abonado por la empresa, atendiendo al destino y localidad en el que se de lugar a su devengo. En ningún caso el citado importe superará la cantidad máxima en 53,34 euros diarios la dieta completa y de 26,67 euros diarios la media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en España y de 91,35 euros diarios la dieta completa y de 48,08 euros diarios la media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el extranjero.

Art. 32.º Ropa de trabajo y utensilios.

La empresa entregará a lo largo del año al personal a su servicio dos monos o buzos o chaquetillas y pantalón (a los mecánicos, tres), cuyo uso será obligatorio. El equipo necesario se entregará, a los trabajadores de nueva contratación, al comienzo de su actividad. En la ropa de trabajo, solo a efectos de identificación, se permitirá una señal o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto. Si la ropa entregada no respeta estas características, se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podrá negarse a usarlo.

N P O B

En sustitución de estas prendas, la empresa podrá entregar 60,05 euros cada seis meses.

Asimismo, la empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección adecuados para su protección y seguridad y garantizará su reposición cada vez que sea necesario, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como lo que se establezca en desarrollo del convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.

Art. 33.º *Complemento de enfermedad y accidente.*

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación ($\text{media } 12 \text{ meses} + \text{índice del mes} / 2$), los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, y mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo: $(\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado} / \text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}) \times 100$.

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de la empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad del presente artículo, aunque su índice sea superior al 3%.

Art. 34.º *Muerte e invalidez.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a la Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 52.000 euros.

c) En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional, se tomará como fecha de efectos, aquella, en que se declare por primera vez, la existencia de la misma por el órgano competente.

Para garantizar el pago de las indemnizaciones establecidas en este artículo, la empresa suscribirá, a su exclusivo cargo, una póliza de seguro con una compañía del sector.



CAPÍTULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 35.º *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo por aplicación del artículo 34 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Durante la jornada diaria de trabajo los trabajadores tendrán derecho a un descanso "tiempo de bocadillo" de quince minutos; este período no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La interrupción del trabajo para el "tiempo de bocadillo" se realizará a distinta hora, en función de la actividad que se esté efectuando y del turno de trabajo.

Art. 36.º *Distribución de la jornada.*

a) La empresa podrá distribuir la jornada a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

b) La distribución de la jornada realizada por la empresa en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de marzo de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, podrá ser modificado, por una sola vez, antes del 15 de junio. Después de esta fecha, cualquier modificación del mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes de los trabajadores y en defecto de pacto, los límites a esta distribución irregular serán los establecidos en el vigente artículo 34.2 del E.T.

c) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de seis a diez horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de treinta a cincuenta horas.

d) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

e) Si como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso o defecto de horas, en relación, a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso o defecto le será abonado o descontado en su liquidación.

f) La empresa podrá, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

Art. 37.º *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a veintidós días laborables, excluidos sábados, de vacaciones anuales retribuidas, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se abonarán según establece el presente convenio y de conformidad con la tabla anexa más antigüedad.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará de acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, y se comunicará a los trabajadores antes del 30 de abril. El disfrute se procurará se realice durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en

N P O B

fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Art. 38.º Fiestas.

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas que figuren en el calendario laboral oficial.

Art. 39.º Pago de haberes.

El pago de haberes será mensual. Se abonará dentro de los cuatro primeros días hábiles siguientes a su devengo, teniendo el trabajador derecho a anticipos a cuenta, y respetándose las condiciones más beneficiosas que estuvieran pactadas.

La empresa entregará al trabajador un extracto, para que pueda examinarlo y en caso de disconformidad puedan ser aclaradas o rectificadas las posibles diferencias.

El pago podrá hacerse efectivo mediante transferencia o talón bancario.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 40.º Inclemencias climatológicas.

Las horas perdidas por razón de inclemencias climatológicas serán abonadas y no recuperables, bien entendido que en dichos supuestos el trabajador vendrá obligado a realizar cualquier tipo de faena, si así lo requiere la empresa, lo más cercana a su grupo profesional.

Art. 41.º Acumulación horas sindicales.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de crédito mensual en uno o varios de ellos, previa comunicación al empresario.

Art. 42.º Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Art. 43.º Comité de seguridad y salud.

Se constituirá un comité de seguridad y salud para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán, aparte de las que la ley le atribuye y las que en un futuro el desarrollo del convenio colectivo general del sector de derivados del cemento les pueda otorgar, las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las prescripciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevar a estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones y modificaciones pertinentes al plan de seguridad establecido.

e) El comité de seguridad y salud estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. Los delegados de prevención serán designados entre los representantes legales de los trabajadores.

El comité se reunirá periódicamente, en horas de trabajo; las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por el secretario, o por la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

Art. 44.º Retirada temporal del permiso de conducir.

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a dos años, siempre que esto sea como consecuencia de conducir el vehículo de empresa y por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a mantener el puesto de trabajo de la siguiente manera:

a) El primer mes de vacaciones, en el caso de que ya las hubiese disfrutado, se incrementará un mes en el apartado b).

b) Cinco meses trabajando en la empresa en otro puesto de trabajo, sin disminución de su categoría y salario correspondientes.

c) El resto del tiempo que dure la retirada del permiso de conducir se concederá excedencia forzosa hasta un máximo de dos años, sin perjuicio de que teniendo la empresa otro puesto de trabajo disponible no utilice los servicios del chofer sancionado. Si durante el período de excedencia, la empresa precisa realizar alguna contratación externa, compatible con la capacidad del trabajador en excedencia, tendrá éste preferencia para ocupar ese puesto.

d) La empresa se compromete a una vez que le sea levantada al trabajador la sanción de retirada de carné, a readmitir al trabajador en la misma categoría que tenía con anterioridad a la citada sanción, de acuerdo con el apartado c).

Todas las cláusulas del presente artículo quedan sin vigor cuando la retirada del carné sea motivada por embriaguez del conductor.

Art. 45.º Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor.

Todas las multas y sanciones de tráfico, que no sean imputables al conductor, serán responsabilidad de la empresa.

Art. 46.º Asistencia a consulta.

Se reconoce la disponibilidad para asistir a consulta médica, siempre que se comunique con antelación esta necesidad y posteriormente se acredite la asistencia a la misma. Durante las horas de ausencia por este concepto, se retribuirá al trabajador con salario base de convenio y antigüedad consolidada, devengando asimismo el plus de transporte y plus de asiduidad siempre que haya alguna hora trabajada en esa jornada.

Se reconoce un permiso retribuido hasta alcanzar las doce horas al año para acompañar a consulta médica, debidamente justificada, a los hijos del trabajador menores de 16 años.

CAPÍTULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 47.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el correspondiente anexo de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Art. 48.º Disposiciones comunes para las excedencias.

1. En las excedencias, en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración de las mismas no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal hacia la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

Art. 49.º Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concedería por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la

N P O B

conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Art. 50.º Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Para los restantes años de excedencia el trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Art. 51.º Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivada supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

CAPÍTULO IX

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 52.º Asistencia sanitaria.

La empresa asume el compromiso de que todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado, para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito.

Art. 53. Premio de jubilación.

El trabajador con una antigüedad mínima de diez años que cause baja en la empresa por jubilación anticipada, y siempre que lo solicite voluntariamente, tendrá derecho a un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años, cinco mensualidades del salario base del convenio.
- A los 61 años, cuatro mensualidades del salario base del convenio.
- A los 62 años, tres mensualidades del salario base del convenio.
- A los 63 años, dos mensualidades del salario base del convenio.
- A los 64 años, una mensualidad del salario base del convenio.

CAPÍTULO X

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

Art. 54. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

La empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores, se compromete a adoptar las medidas necesarias para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para ello, seguirá las directrices y reglas que el VII convenio

BON

colectivo general del sector de derivados del cemento establece, conducentes a facilitar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, la consecución de los objetivos recogidos en su art. 107, "Igualdad de oportunidades y planes de igualdad sectoriales", todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes.

Segunda. — Para el año 2019, y con carácter no consolidable, se acuerda abonar a cada empleado un bonus, denominado "Bonus Consolis", cuyos importes por grupo profesional se detallan en tabla anexa. Su devengo se hará efectivo en cada uno de los meses o días que el empleado no se encuentre con su contrato de trabajo suspendido.

Asimismo, las partes asumen el compromiso de negociar para los años 2020 y 2021, en atención a los resultados de la empresa en cada uno de estos ejercicios, la posibilidad de establecer bonus sobre las tablas ya establecidas para estos períodos.

Tercera. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo ni la cuantía anual de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores a aquel salario mínimo interprofesional.

Cuarta. — En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el VII convenio colectivo general de derivados del cemento, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente convenio y que, por tanto, no se verán afectados por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro de ámbito estatal o sectorial durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Cuadro de permisos y licencias

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INC. EN (1)	COMP. CONV.	COMP. TRAB.	COMP. NO SAL.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de Familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

(2) (*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requisitos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

ANEXO I
Tablas salariales

TABLA SALARIAL ANUAL 2019				
	Mes / Día	P.Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 1				
	Mensual			
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.809,85	2.749,45	2.769,24	30.960,33
GRUPO 2				
	Mensual			
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.348,96	2.177,15	2.154,40	24.287,57
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
GRUPO 3				
Encargado de sección	1.221,49	2.001,32	1.978,28	22.402,93
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	40,11	2.001,32	1.978,28	22.402,93
Contraamaestre				
GRUPO 4				
Delineante o dibujante de segunda	1.157,82	1.931,16	1.907,58	21.558,28
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	38,01	1.931,16	1.907,58	21.558,28
GRUPO 5				
Calgador	1.083,24	1.840,65	1.816,87	20.492,11
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	35,57	1.840,65	1.816,87	20.492,11
GRUPO 6				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	967,74	1.651,09	1.629,54	18.370,49
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	31,76	1.651,09	1.629,54	18.370,49
GRUPO 7				
Portero	858,10	1.408,46	1.402,26	16.336,59
Peón Especialista	28,20	1.408,46	1.402,26	16.336,59
GRUPO 8				
Personal de limpieza	818,04	1.373,79	1.342,59	15.788,66
Peón	26,89	1.373,79	1.342,59	15.788,66
Plus de asiduidad	8,12 €			
Plus de transporte	2,90 €			
Plus nocturnidad	9,40 €			

BON

BONUS CONSOLIS 2019		
	Mes / Día	Anual
GRUPO 1		
	Mensual	
Ingenieros y Arquitectos Titulados	37,21	446,54
GRUPO 2		
	Mensual	
Périto y Ayudante de Ingeniero	29,19	350,30
Jefe de primera Administrativo		
Jefe de segunda Administrativo		
Ayudante Técnico Sanitario		
Encargado general de fábrica		
Encargado		
Delineante o dibujante proyectista		
GRUPO 3		
Encargado de sección	26,93	323,12
Delineante o dibujante de primera		
Oficial de primera Administrativo		
Viajante		
Jefe de taller	0,89	323,12
Contraamaestre		
GRUPO 4		
Delineante o dibujante de segunda	25,91	310,94
Oficial de segunda Administrativo		
Corredor o vendedor		
Oficial de primera de oficio	0,85	310,94
GRUPO 5		
Calgador	24,63	295,56
Conserje		
Auxiliar de telefonista		
Oficial de segunda maquinista	0,81	295,56
GRUPO 6		
Enfermero, guarda jurado, vigilante	22,08	264,96
Almacenero, pesador, ordenanzas		
Listero, cobrador		
Especialista		
Oficial de tercera (ayudante)	0,73	264,96
GRUPO 7		
Portero	0,65	235,62
Peón Especialista	0,65	235,62
GRUPO 8		
Personal de limpieza	0,62	227,72
Peón	0,62	227,72

BOPN

TABLA SALARIAL ANUAL 2020				
	Mes / Día	P.Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 1 Mensual				
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.864,15	2.831,93	2.852,32	31.889,14
GRUPO 2 Mensual				
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.389,43	2.242,46	2.219,03	25.016,20
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
GRUPO 3				
Encargado de sección	1.258,13	2.061,36	2.037,63	23.075,02
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	41,31	2.061,36	2.037,63	23.075,02
Contramaestre				
GRUPO 4				
Delineante o dibujante de segunda	1.192,55	1.989,09	1.964,81	22.205,03
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	39,15	1.989,09	1.964,81	22.205,03
GRUPO 5				
Calcador	1.115,74	1.895,87	1.871,38	21.106,87
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	36,64	1.895,87	1.871,38	21.106,87
GRUPO 6				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	996,77	1.700,62	1.678,43	18.921,60
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	32,71	1.700,63	1.678,43	18.921,60
GRUPO 7				
Portero	883,85	1.450,72	1.444,33	16.826,69
Peón Especialista	29,05	1.450,72	1.444,33	16.826,69
GRUPO 8				
Personal de limpieza	842,58	1.415,00	1.382,87	16.262,32
Peón	27,70	1.415,00	1.382,87	16.262,32

Plus de asiduidad	8,36 €
Plus de transporte	2,99 €
Plus nocturnidad	9,40 €

BOP
 N

TABLA SALARIAL ANUAL 2021				
	Mes / Día	P.Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 1				
	Mensual			
Ingenieros y Arquitectos Titulados	1.920,07	2.916,89	2.937,89	32.845,82
GRUPO 2				
	Mensual			
Périto y Ayudante de Ingeniero	1.431,11	2.309,73	2.285,60	25.766,69
Jefe de primera Administrativo				
Jefe de segunda Administrativo				
Ayudante Técnico Sanitario				
Encargado general de fábrica				
Encargado				
Delineante o dibujante proyectista				
GRUPO 3				
Encargado de sección	1.295,87	2.123,20	2.098,76	23.767,27
Delineante o dibujante de primera				
Oficial de primera Administrativo				
Viajante				
Jefe de taller	42,55	2.123,20	2.098,76	23.767,27
Contramaestre				
GRUPO 4				
Delineante o dibujante de segunda	1.228,33	2.048,76	2.023,75	22.871,18
Oficial de segunda Administrativo				
Corredor o vendedor				
Oficial de primera de oficio	40,33	2.048,76	2.023,75	22.871,18
GRUPO 5				
Calcador	1.149,21	1.952,75	1.927,52	21.740,08
Conserje				
Auxiliar de telefonista				
Oficial de segunda maquinista	37,73	1.952,75	1.927,52	21.740,08
GRUPO 6				
Enfermero, guarda jurado, vigilante	1.026,67	1.751,64	1.728,78	19.489,25
Almacenero, pesador, ordenanzas				
Listero, cobrador				
Especialista				
Oficial de tercera (ayudante)	33,70	1.751,65	1.728,78	19.489,25
GRUPO 7				
Portero	910,36	1.494,24	1.487,66	17.331,49
Peón Especialista	29,92	1.494,24	1.487,66	17.331,49
GRUPO 8				
Personal de limpieza	867,86	1.457,45	1.424,35	16.750,19
Peón	28,53	1.457,45	1.424,35	16.750,19

Plus de asiduidad	8,61 €
-------------------	--------

Plus de transporte	3,08 €
--------------------	--------

Plus nocturnidad	9,40 €
------------------	--------

BOPN

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2019

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	13,45 €	15,45 €	16,85 €
4	OFICIAL 1ª	13,15 €	15,00 €	16,35 €
5	OFICIAL 2ª	12,30 €	14,15 €	15,35 €
6	OFICIAL 3ª	11,05 €	12,70 €	13,85 €
7	PEON ESPECIALISTA	9,95 €	11,30 €	12,55 €
8	PEON			

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2020

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	13,85 €	15,90 €	17,35 €
4	OFICIAL 1ª	13,55 €	15,45 €	16,85 €
5	OFICIAL 2ª	12,70 €	14,60 €	15,80 €
6	OFICIAL 3ª	11,40 €	13,10 €	14,30 €
7	PEON ESPECIALISTA	10,25 €	11,65 €	12,95 €
8	PEON			

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021

GRUPO	CATEGORIA	L-V	SABADO	DOMINGO/FESTIVO
3	ENCARGADO	14,25 €	16,40 €	17,90 €
4	OFICIAL 1ª	13,95 €	15,90 €	17,35 €
5	OFICIAL 2ª	13,10 €	15,05 €	16,25 €
6	OFICIAL 3ª	11,75 €	13,50 €	14,75 €
7	PEON ESPECIALISTA	10,55 €	12,00 €	13,35 €
8	PEON			