

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3561

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., para los años 2023 al 2026 (código de convenio 50003522012001), suscrito el día 1 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., MIT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 14 de febrero de 2023 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 5 de mayo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO PLAN INDUSTRIAL KONGSBERG ACTUATION SYSTEMS, S.L.U.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS FUNCIONALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Kongsberg Automotive y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal. Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables en el centro de trabajo de la misma, sito en Épila (Zaragoza), polígono industrial Valdemuel, y destinado a la conformación y ensamblaje de manguitos y latiguillos, así como a la transformación de plásticos y conformado, ensamblado y manipulado de piezas metálicas.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la plantilla con la excepción de las personas que, por su cometido, están excluidas por el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y el denominado personal «exento», que incluye a todo el personal de oficinas perteneciente a los grupos profesionales cuatro o superiores. A este personal, la dirección les respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del presente convenio excepto los conceptos retributivos, que se fijarán individualmente en función del desempeño individual y de la consecución de sus objetivos anuales.

No obstante lo anterior, se garantizará que el personal exento, englobado en el grupo IV del convenio colectivo percibirá, al menos, el incremento establecido en el convenio aplicado sobre el salario base pactado para dicho grupo.



Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente acuerdo será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la firma del siguiente convenio colectivo durante el primer trimestre de 2027, por lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral. Mientras no se firme un nuevo acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. En el caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el convenio, las partes negociadoras considerarán si el resto aprobado es válido por sí solo o si es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuere el origen de las mismas. Ello sin perjuicio del respeto de las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del presente pacto, que se mantendrán estrictamente *ad personam*.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las aquí pactadas.

Artículo 6. *Publicidad del convenio.*

Una vez publicado en el BOPZ, la empresa entregará un ejemplar del texto íntegro del convenio a cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 7. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

Será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. La aplicación de dicha modalidad será solicitada por el trabajador y decidida por el manager y el departamento de recursos humanos analizando cada departamento y cada caso de manera individual.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora, para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

La jornada de teletrabajo negociable máxima será la definida por las políticas de grupo, estableciéndose y comunicándose a través de la actualización de la política de teletrabajo.

En relación con la compensación económica, la cantidad a abonar será de 35 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia», dicha cantidad podrá abonarse mensualmente o en un único pago anual en la nómina de diciembre.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 28/2020).

El plus de transporte se calculará en función del trabajo diario presencial y efectivo, es decir, los días que el trabajador se encuentre teletrabajando fuera de las dependencias de la empresa no serán objeto de retribución por este concepto.



En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si esta es la práctica existente.

Con independencia de ello, se mantiene la obligación del registro de jornada y del cumplimiento del mismo a través del fichaje remoto.

Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 8. *Política de desconexión digital.*

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en la modalidad de teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, donde se desarrolla el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La desconexión digital hace referencia al derecho que tienen las personas trabajadoras, tanto aquellas que realicen su jornada de forma presencial como las que presten sus servicios por cualquier otra forma de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.), a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo, es decir, durante sus períodos de descanso, permisos y vacaciones.

La desconexión digital debe entenderse además de como un derecho para garantizar un respeto al tiempo de descanso y a la intimidad familiar y personal, como una vía para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiper-conectividad.

Con el objetivo de garantizar este derecho, la dirección de la compañía desarrollará una política de empresa de desconexión digital que podrá sufrir actualizaciones en el caso de que necesitase ser adaptada.

Dicha política tratará de regular y garantizar el derecho a la desconexión digital dentro de las siguientes medidas:

—Reconocimiento del derecho de no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, siempre y cuando, no concurran situaciones excepcionales de fuerza mayor, o situaciones que puedan suponer un grave riesgo para las personas o un potencial perjuicio empresarial requiriendo una respuesta inmediata y/o la adopción de medidas de carácter especial.

—Las comunicaciones sobre asuntos de carácter laboral, que no se refieran a las situaciones excepcionales descritas en el punto anterior, deberán realizarse dentro de la jornada de trabajo establecida descargando a la persona trabajadora de cualquier obligación de responder a estas comunicaciones fuera de su jornada laboral.

—Este derecho hace referencia tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada en modalidad de trabajo a distancia, mixta, presencial, etc., o cualquier medida de flexibilidad acordada.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 9. *Política de empleo y contratación.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo,



comprometiéndose a fomentar, en lo posible, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo. Con el objeto de dar una mayor estabilidad a la planta para poder optar a más proyectos y volumen de trabajo, adquieren un compromiso de «paz social» durante toda la vigencia del convenio.

El grupo se compromete a que en la planta de Épila se desarrollen los siguientes negocios:

—Épila albergará todos los negocios de vehículos comerciales existentes con contenido de metal

—Épila lanzará todos los nuevos negocios de metal de CV (vehículos comerciales) a menos que haya limitaciones de espacio para ubicarlo en el edificio actual.

—Épila extruirá todo el negocio de nylon para ensamblarlo o entregarlo al cliente en la UE.

—KA se compromete a 1,30 euros de inversión en planta y 0,5 euros de TMS (camiones y coches eléctricos) para 2023 y 2024 si se gana el negocio según el plan LRP (plan estratégico a largo plazo).

—KA se compromete a mantener el nivel permanente de fuerza laboral de Noviembre de 2022 siempre que la situación del mercado no se deteriore.

A través de estas medidas, la empresa se compromete durante la vigencia del acuerdo a mantener el número de la plantilla con contrato fijo a la fecha de la firma del acuerdo, salvo que por condiciones de mercado no hubiera suficiente carga de trabajo para asegurar, de manera sostenida, el mantenimiento del empleo o que por causas económicas, productivas o de organización no fuere posible su mantenimiento.

En el caso de deslocalización de líneas productivas de Kongsberg Automotive Épila a otra planta del grupo por decisión interna de la organización, la dirección asume el compromiso de mantenimiento de los puestos de trabajo indefinidos vigentes durante la duración del acuerdo.

Como medida para mejorar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a realizar la transformación en contratos indefinidos de mano de obra directa a jornada completa del 10% de la media de contratación temporal de mano de obra directa del año anterior en cada uno de los años de vigencia del acuerdo. Los contratos de relevo no contarán para el cómputo de estos contratos.

Asimismo, ambas partes acuerdan que haya un porcentaje de trabajadores de mano de obra directa fija del 85% de media para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 10. *Ingreso en la plantilla.*

Salvo en las excepciones establecidas o que se establezcan por ley, no se admitirán discriminaciones favorables o adversas en el empleo por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, tendencias sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, lengua dentro del estado español y en general, por cualquier circunstancia que no guarde relación con las características del puesto de trabajo a cubrir.

A efectos de la duración máxima de los contratos temporales previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación lo estipulado en el Convenio Colectivo General de la Industria Química vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

La transformación de los contratos temporales en indefinidos se efectuará en base a la valoración de su desempeño.

Los contratos para la formación y contratos de trabajo en prácticas se regirán por la legislación laboral vigente en cada momento. La retribución de las contrataciones realizadas tanto bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas como de aprendizaje, será la que figure en el contrato individual, siempre que supere la mínima legal establecida para este tipo de contratos.

Será elección del trabajador, siempre y cuando cumpla los requisitos legales vigentes en el momento, el acogerse al contrato de relevo y la modalidad del mismo. Se priorizará en todo caso que la concentración de la jornada de trabajo del relevado sea en un único período interrumpido desde la firma del contrato. De conformidad con el artículo 12.7, letra d), del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

N B O L S A

Artículo 11. *Bolsa de empleo.*

La dirección de la empresa confeccionará una lista formada por aquellas personas trabajadoras que no les sea renovado su contrato de trabajo eventual. En caso de que tengan un informe favorable de su rendimiento, serán incluidos en una «Bolsa de empleo» creada a tal efecto y tendrán preferencia en el reingreso en la empresa cuando legal y organizativamente sea posible.

Si se produce la reincorporación de un trabajador incluido en la «Bolsa de empleo», ingresará con la categoría de profesional de 2.^a siempre y cuando posea una experiencia igual o superior a tres años en la compañía, con excepción de los contratos de interinidad, en cuyo caso, el ingreso se producirá con la categoría del trabajador sustituido.

A estas personas se les respetará su antigüedad siempre que entre un contrato y otro no exista un período temporal superior a tres meses. Como excepción, a aquellas personas trabajadoras a las que se les haya realizado un contrato de interinidad no les será tenida en cuenta esta contratación para el cómputo de antigüedad.

En cualquier caso, la decisión sobre la incorporación de un empleado a la plantilla corresponderá a la dirección de la empresa.

Para el seguimiento de la «Bolsa de empleo» se establecerá una comisión paritaria entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras formada por tres miembros por cada una de las partes.

En la comisión paritaria, la dirección de la empresa informará periódicamente de los siguientes aspectos:

1. Listado de las personas trabajadoras cuyos contratos hayan finalizado.
2. Listado de las personas trabajadoras incluidas en la bolsa de empleo.
3. Listado de las personas trabajadoras con contratos temporales.
4. Listado de las personas trabajadoras en alta.
5. Previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados.
6. Horas de trabajo realizadas.
7. Documentos de cotización Tc1 y Tc2.
8. Estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas.

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. La duración del mismo será de:

- Grupo profesional I: Un mes.
- Grupos profesionales II y III: Dos meses.
- Grupos profesionales IV y V: Tres meses.
- Grupo profesional 0: Seis meses.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Si esta interrupción tiene una duración superior a un mes, ambas partes podrán proceder a rescindir el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 13. *Ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales I, II y III: Quince días.
- Grupos profesionales IV y V: Un mes.
- Grupo profesional 0: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL. SISTEMA DE ASCENSOS, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 14. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Artículo 15. Definición de los grupos profesionales y categorías.**A. DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

Las categorías profesionales que figuran en el presente convenio son meramente enunciativas, y no suponen para la empresa obligación alguna de tenerlas todas cubiertas cuando, a criterio de la dirección, no resulte necesario.

Asimismo, las distintas funciones que para cada categoría profesional se describan en este convenio son simplemente informativas u orientativas, ya que, dentro del general cometido de su categoría y grupo profesional, el trabajador tiene el deber de realizar, con toda posible diligencia, cuantos trabajos le encomienden sus superiores.

Como parte integrante de la descripción de todos los puestos de trabajo se hallan además las siguientes consideraciones:

1) Cumplir con las normas de seguridad, orden y limpieza del área donde se desarrollan las funciones inherentes al puesto de trabajo, todo ello encuadrado dentro de las políticas de seguridad, calidad, 5S y con los procesos y procedimientos estándar de la compañía.

La seguridad, limpieza y orden no son trabajos auxiliares, sino que van implícitos en la descripción misma del puesto de trabajo. Cualquier trabajador tiene la obligación de colaborar en estas labores, incluso en cuestiones no directamente vinculadas con su puesto de trabajo, cuando las necesidades o urgencias lo requieran.

2) Desarrollar los controles de calidad inherentes al puesto de trabajo (como pieza básica de la política de calidad de la compañía).

3) Realizar las pautas de mantenimiento autónomo de primer nivel. Dichas pautas básicas se definen y están encaminadas a la detección preventiva de anomalías en el funcionamiento de las máquinas. Ejecutar las tareas previstas en el plan de mantenimiento preventivo correspondientes al puesto de trabajo, así como comunicar de inmediato cualquier incidencia observada en la maquinaria, ya esté adscrita al puesto propio o a otros puestos (como pieza básica de la política de conservación de activos de la compañía). Para ello se deberá de proporcionar la formación necesaria para el desarrollo de estas funciones.

4) Cumplimentar los partes de control de trabajo propios del puesto de trabajo, (como pieza básica de la política de producción de la compañía).

5) Atender otros trabajos complementarios cuando así se determine dentro de las limitaciones que existan según las funciones establecidas para cada categoría profesional, expuestas en esta política de clasificación profesional y en los términos de la jornada y horario establecidos, especialmente cuando la ocupación del trabajador no alcance, por razones de la organización del trabajo, el 100% de la jornada diaria, a excepción de los contratos de obra y servicio de duración determinada, los cuales se atenderán a lo establecido en la legislación vigente.

6) El sistema de clasificación previsto en el presente acuerdo no supone la obligación de la empresa de tener cubiertas todas las plazas o puestos en él consignados, ni limita la creación de nuevos perfiles profesionales según las necesidades de la empresa.

7) Las descripciones funcionales incluidas en cada grupo, subgrupo o puesto de trabajo son una declaración escrita basada en el análisis de las tareas y las responsabilidades del puesto y no suponen una enumeración cerrada de las funciones que se realizan.



B. DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y DESCRIPCIÓN ORIENTATIVA, NO LIMITATIVA, DE LAS FUNCIONES DE CADA PUESTO:

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en Kongsberg Automotive. Cada uno de los puestos existentes en la empresa quedará englobado en el cuadro de grupos y categorías profesionales que se reproduce al final de este artículo.

GRUPO I, PEONES Y ESPECIALISTAS.

Se trata de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión.

• Subgrupo I.

—Peón: Realización de las funciones básicas dentro de las áreas de producción de la compañía ejecutadas siempre según instrucciones, formatos y/o procedimientos concretos, donde aparecen claramente definidas las actividades de producción y los criterios a seguir para el desarrollo de las mismas. Alto grado de dependencia. Se trata del grupo de acceso a las secciones de producción que requiere supervisión y control de la producción.

• Subgrupo II.

—Peón especialista: Realización de las funciones del área de producción con mayor independencia de la documentación, mayor grado de polivalencia, cierta autonomía pero bajo supervisión.

—Analista auxiliar de laboratorio: Realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación académica específica. Realizará los ensayos asociados a muestras de reclamaciones. Encargado de recopilar la información necesaria para la realización de los ensayos que tenga asignados.

GRUPO II. PROFESIONAL 2.^a.

Se trata de operaciones realizadas bajo instrucciones concretas y precisas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad y control sobre la ejecución de las mismas.

—Profesional 2.^a producción. Realiza las funciones de ensamblado, conformado, cortado, resaltado y doblado. Tras un período máximo de doce meses en la categoría inferior, es capaz de realizar el trabajo con la mínima cantidad de material defectuoso (chatarra) posible. Específicamente para el área de metal bending, hace la validación de arranque de producción, cambios de utillajes y parámetros de máquina, segregación de piezas no conformes y pequeños ajustes en el proceso.

—Profesional 2.^a de extrusión. Realiza funciones de ayuda al maquinista en su trabajo siguiendo sus instrucciones. Necesita la ayuda y supervisión del maquinista o del jefe de equipo para realizar su trabajo.

—Auxiliar administrativo. Realiza tareas subordinadas, sencillas y rutinarias, de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, o similares de administración. Se asimilan a esta categoría los trabajos de vigilancia, conserjería y atención telefónica.

—Analista de Laboratorio. Realiza los ensayos de laboratorio y pruebas de control de calidad que exigen cierta cualificación técnica y complejidad media. Realiza los registros necesarios, introduciendo los datos en el ordenador. Trabaja de acuerdo a las directrices del personal técnico del laboratorio. Realiza la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

GRUPO III, PROFESIONAL 1.^a:

• Subgrupo III.2: Se trata de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

• Oficial 2.^a mantenimiento: Realiza funciones de electricidad y mecánica, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio reparando averías de media y alta entidad y realización del mantenimiento preventivo que le corresponda.

FORMERS

Colabora, en su caso, en labores de supervisión, engrase u otras de tipo mecánico, como la revisión de la maquinaria. Es el encargado de realizar las reparaciones, mejoras o modificaciones eléctricas que sean necesarias. Colabora en su caso en labores de supervisión y ajuste eléctrico o de instrumentación. El personal de Formers se encarga de limpiar, repasar y reparar formers que hay metidos en producción, ajuste y optimización de formers tanto de producción como de prototipos, quitando marcas, evitando chafados en curvas, etc. Fabrica formers a partir de una pieza maestra o bien de un plano de doblado.

- Subgrupo III.1: Actividades con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores. Se trata de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

—Auxiliar de jefe de equipo: Asiste parcialmente al jefe de equipo en las tareas de coordinación de todos los recursos productivos disponibles en la fábrica, asegurando técnicamente el cumplimiento de la fabricación, de la formación del equipo y de la calidad del proceso, siendo capaz de cambiar de referencia/modelo en todas las máquinas de la zona. Sus funciones principales consisten en formar a otros operarios, validar la producción de operarios sin formación, verificar/auditar que los operarios realizan correctamente las validaciones de arranque de serie, suplir al jefe de equipo en diferentes tareas (etiquetado y declaración en SAP de producto terminado y chatarra, registro de los partes de incidencias a mantenimiento, elaboración de los registros de necesidades de materiales para logística, aunque no los entreguen ellos, asistencia a la reunión diaria del departamento).

—Auxiliar de calidad: Controla el mantenimiento de la calidad del proceso productivo diario. Sus funciones principales consisten en la realización de auditorías (liberación de proceso, contrastación de chatarra, identificación de producto y cumplimiento de procedimiento), comprobaciones (conformidad de producto, documentos físicos QPS/PIPC, medios de control en proceso, resultado de auditorías de primer nivel y gestión de plan de acciones), análisis de problemas diarios de producción (producto en cuarentena) y gestión de producto no conforme, monitorizar el SPC y gestionar las revisiones en planta.

—Auxiliar técnico de producción: Realiza ajustes complejos y cambios de referencias, prestando soporte a la sección en los cambios requeridos; realiza la verificación y control del estado y mantenimiento de las máquinas y utillajes; lleva a cabo la formación a otros operarios; da soporte en la industrialización de nuevas referencias; realiza el mantenimiento preventivo básico de primer nivel de las máquinas (engrases, reaprietes, etc.); da soporte en la validación y arranque de producción cuando proceda; establece el criterio de validación junto con el jefe de equipo y el departamento de calidad; y suple al jefe de equipo eventualmente en diferentes tareas (etiquetado y declaración en SAP de producto terminado y chatarra, registro de los partes de incidencias a mantenimiento, elaboración de los registros de necesidades de materiales para logística, aunque no los entreguen ellos, asistencia a la reunión diaria del departamento).

—Profesional 1.^a prototipos: Realiza, en exclusividad, tareas de ensamblado de prototipos, repuestos y proyectos especiales que por su naturaleza requieren del desempeño autónomo de este tipo de operaciones.

—Profesional 1.^a extrusión (maquinista): Responsable o maquinista de varias máquinas que, con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso con plena capacidad de pilotar todas las producciones y realizar cambios de producción de manera autónoma.

—Oficial 1.^a mantenimiento: Realiza funciones de electricidad y mecánica, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad atendiendo todas las demandas de mantenimiento con independencia de su naturaleza mecánica, eléctrica o electrónica. Atiende y resuelve, de manera autónoma, toda incidencia de mantenimiento que se plantee y desarrolla los planes de mantenimiento preventivo. Tiene conocimientos y capacidad media para realizar programación de máquinas de control numérico, autómatas, PLC's, etc.

BOFN

—Analista superior de laboratorio: Realiza los ensayos de laboratorio que exigen probada cualificación técnica, con conocimiento especializado de las funciones de calidad de manera autónoma. Recoge las muestras en proceso de fabricación siguiendo las pautas que se determinen por los responsables de producción y de calidad. Propone, en ausencia de su inmediato superior, las modificaciones de formulaciones y de ensayos que sean precisas. Tiene la capacidad de realizar pequeñas sustituciones del técnico de laboratorio. Realiza análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares.

—Carretillero/almacenero: Se encarga de recibir los documentos de pedido a fin de proceder a la recepción de los materiales. Organiza, ordena, mantiene al día las salidas y entradas del almacén y custodia los materiales existentes en él y, en su caso, manejará el programa informático de control de almacén. Asegura la recepción de los camiones de materia prima: descarga y ubicación. Descarga de camiones que traen material de otras fábricas o materias primas para producción, dejando estos materiales en cada uno de los casos, en el lugar destinado para su consumo o almacenamiento. Una vez realizada la comprobación de carga o descarga procede a firmar la correspondiente autorización o modificación si fuera preciso. Tramita los albaranes, teniendo especial incidencia en su puesto de trabajo el trato directo con el cliente y la vigilancia de la calidad del producto suministrado.

Asegura el aprovisionamiento de las líneas tanto de materia prima como de embalajes y libera de las líneas de producción el producto terminado para su correcta ubicación en el almacén. Realiza todos los movimientos de material necesarios dentro del almacén para respetar las políticas de carga y descarga y de servicio de la compañía. Realiza los inventarios y las auditorías que se establezcan para el departamento.

—Conductor con funciones de carretillero/almacenero: Realiza las tareas de transporte de material o materia prima entre la empresa y los proveedores con un vehículo con carné de clase B. Realiza además cualquiera de las funciones de un carretillero/almacenero.

—Administrativo: Actividades de operador de ordenador, taquimecanografía, redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación; tareas que consistan en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad; tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

GRUPO IV:

Realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye, además, la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

—Encargados o jefes de equipo: Tienen el mando directo al frente de un conjunto de operarios de un turno que realizan la producción, distribuyendo y coordinando al personal, llevando el control de los materiales y de las máquinas. Supervisan el mantenimiento de la maquinaria. Conocen y hacen cumplir las normas a todo el personal de su equipo. Colaboran respecto de las anomalías de calidad con dicho departamento en las medidas que se estimen oportunas. Vigilan que las consignas y reglajes de la instalación sean los correctos. Conocen y son capaces de desempeñar todos los puestos de trabajo de él dependientes y actualizar la documentación. Por la propia polivalencia del puesto no estará sujeto a ninguna limitación de movilidad. Ejercen de motor del cambio en las nuevas políticas de la compañía tales como Lean Manufacturing, participando activamente e implicándose en todas las actividades que sean organizadas a tal efecto. Potencian las relaciones laborales y humanas en el entorno de su equipo. Planifican la producción de manera autónoma. Son capaces de decidir por sí mismos cambios de fabricación.

—Técnico de logística: Gestiona la cartera de pedidos de clientes procurando la optimización de cargas y rutas. Analiza la disponibilidad de producto y responde a los

BOFN

requerimientos de plazo de los clientes. Asigna y contrata el transporte para la entrega de dichos pedidos en coordinación con el jefe de logística. Mantiene el nivel de stock establecido según la planificación acordando la programación semanal y diaria con la fábrica para los productos terminados y mediante la realización de pedidos de aprovisionamiento periódico. Conserva un inventario fiable minimizando la obsolescencia y los daños consecuencia del almacenamiento. Hace seguimiento de las incidencias logísticas con cliente/proveedor para buscar soluciones robustas y evitar la repetición.

—Técnico de laboratorio: Participa conjuntamente con el Jefe de Laboratorio y los analistas en todas las funciones encuadradas en el departamento, dentro del Sistema de la Calidad de la compañía. Realiza los ensayos de laboratorio que requieren un grado alto de cualificación técnica, usando técnicas instrumentales complejas. Es el responsable del mantenimiento y conservación del instrumental del Laboratorio. Aporta un conocimiento especializado a las funciones de laboratorio, analizando los datos obtenidos para sugerir acciones. Es capaz de definir, conjuntamente con el Jefe de Laboratorio, los ensayos de control de calidad de los diferentes productos, ya sean materias primas, intermedios o finales. A su vez, establece los registros propios de estos ensayos. Coordina y supervisa la labor de los analistas de laboratorio. Es capaz de realizar sustituciones puntuales del Jefe de Laboratorio.

—Técnico de informática: Instala y actualiza el hardware y software. Realiza la puesta en explotación de nuevos sistemas y la actualización de los sistemas existentes. Supervisa procesos. Detecta y analiza incidentes y relanzamiento de procesos con problemas. Supervisa y controla sistemas (servidores, equipos de comunicaciones y estaciones clientes). Controla la conectividad entre centros y la ejecución de los procesos de replicación. Planifica y supervisa sistemas de copia de seguridad «Backup». Supervisa la actualización del antivirus. Controla la descarga de actualizaciones. Supervisa de la actualización en los equipos. Mantiene al día de las bases de datos. Realiza la atención y soporte a usuarios (Help Desk). Recepciona y resuelve incidentes. Comunica y documenta las acciones realizadas.

—Técnico de administración y finanzas: Presta el apoyo administrativo necesario al departamento de administración en todas sus funciones (gestión de proveedores, cobros y clientes y tesorería). Gestiona facturas (recepciona, verifica, resuelve incidencias y prepara para su pago). Elabora informes de gestión. Realiza la gestión intercompanies. Concilia las cuentas de clientes y proveedores. Realiza la conciliación de cuentas bancarias. Gestiona el sistema de gastos de viaje. Realiza el mantenimiento de los flujos de cobros y pagos. Realiza la gestión de impuestos (IVA, IS, IRPF, IAE, cánones, etc.). Realiza informes para gestión de riesgos. Gestiona la tesorería. Realiza la emisión de cobros y pagos (remesas, cartas de pago, etc.). Participa en la elaboración de los presupuestos.

—Técnico de administración de personal: Realiza todas las actividades referidas a administración de personal de la compañía. Atiende consultas de los empleados. Elabora toda la documentación que por ley o decisión empresarial genera la relación laboral para cada una de las personas trabajadoras (contratos, prórrogas, altas, bajas, cambios de categoría, comunicaciones, bajas, liquidaciones, documentación INEM). Tramita y gestiona los temas pertinentes ante la Seguridad Social, INEM, y otros organismos. Gestión de nóminas con o sin apoyo externo de asesoría (confección de nóminas, gestiona del pago, contabilización, asegura absoluta corrección). Realiza anticipos. Realiza informes de personal, de plantilla, etc. Realiza el control y seguimiento de todas las actividades extraordinarias (horas extras) y aseguramiento de la legalidad. Utiliza adecuadamente las herramientas informáticas disponibles (software de nómina y presencia), gestionando la relación con el proveedor y el departamento de sistemas. Realiza el seguimiento y control del absentismo laboral y de las bajas médicas.

GRUPO PROFESIONAL V:

Se incluyen las funciones propias de su profesión, estando en posesión de la titulación superior correspondiente. Incluye puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo O.

GRUPO PROFESIONAL O:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos.

Grupos profesionales	Subgrupos	Puestos de trabajo
GRUPO I	SUBGRUPO I	PEÓN PEÓN ESPECIALISTA
	SUBGRUPO II	ANALISTA AUXILIAR DE LABORATORIO
GRUPO II		PROFESIONAL DE SEGUNDA ANALISTA DE LABORATORIO AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	SUBGRUPO II	OFICIAL DE SEGUNDA DE MANTENIMIENTO AUXILIAR DE JEFE DE EQUIPO AUXILIAR DE CALIDAD PROFESIONAL DE PRIMERA
GRUPO III	SUBGRUPO I	OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMIENTO ANALISTA SUPERIOR DE LABORATORIO CARRETIILLERO/ALMACENERO CONDUCTOR CON FUNCIONES DE CARRETIILLERO ADMINISTRATIVO
GRUPO IV		ENCARGADO O JEFE DE EQUIPO TÉCNICO
GRUPO V		TÉCNICO SUPERIOR (RR. HH/ADMINISTRACIÓN) JEFE DE DEPARTAMENTO INGENIERO

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 17. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá



prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Artículo 18. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad y, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

1. Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
2. Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal que opte por el traslado percibirá, previa justificación, los gastos de locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los del transporte del mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevará a cabo por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 19. *Estructura salarial.*

En consonancia con la clasificación profesional que se ha contemplado con anterioridad, la estructura salarial de la empresa estará constituida por el salario convenio, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y los complementos del mismo.

Para todo el personal, con excepción del denominado personal exento definido en el artículo segundo, toda cuantía que supere el salario base establecido para cada categoría y no esté incluida en alguno de los conceptos retributivos o pluses de los establecidos en el presente convenio colectivo, pasará a tener la consideración de complemento personal, sufriendo los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

Para las secciones de mantenimiento y de extrusión, se igualarán los salarios al más alto percibido en la categoría correspondiente, siempre que este salario más alto no se deba a una modificación sustancial o a movilidad funcional.

Artículo 20. *Salario convenio.*

Cada una de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del convenio, percibirá el salario convenio que se determina en el anexo número tabla salarial en función del grupo profesional al que esté adscrito cada uno. Dicho salario convenio, que se refiere al período de un año, constituye el salario mínimo garantizado.

Artículo 21. *Incremento salarial*

Los incrementos salariales para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 sobre las tablas salariales definitivas del año anterior a su aplicación, extensibles a los restantes conceptos retributivos no incluidos en las tablas, serán los siguientes: 0% para 2023, 3% para 2024, 3% para 2025 y 3% para 2026.

En el caso de que la suma del IPC interanual de cada uno de los años del período sea superior al 16% actuará cláusula de revisión sobre dicha cantidad, actualizando las tablas salariales de 2027 con la diferencia, sin generar atrasos de pago retroactivo.

Para el denominado personal «exento», regulado en el artículo segundo de este convenio, cuyo nivel de desempeño sea medio y su retribución se encuentre un 10% por encima o por debajo de la media del grupo profesional al que pertenezca, se garantizará una subida porcentual equivalente a la pactada para el personal «no exento».

Artículo 22. Plus convenio.

El plus convenio solo y exclusivamente se percibirá por el personal encuadrado en los grupos profesionales I (subgrupo especialista), II y III (ver anexo tablas salariales).

Artículo 23. Plus de antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de dos trienios en la cuantía del 2% y de tres quinquenios del 3% del salario base correspondiente al grupo profesional en que esté clasificado.

El cómputo de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa y para el personal actualmente en plantilla, la fecha de inicio del cómputo para el plus de antigüedad será como máximo la del 1 de enero de 2000.

2. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

3. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

4. En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los trienios o quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

5. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse en el mismo mes en que se cumpla cada trienio o quinquenio.

6. En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este nuevo ingreso, perdiéndose todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 24. Plus de esfuerzo.

Se establece un plus de esfuerzo, a cobrar por cada jornada entera o fracción trabajada en un puesto que implique tareas de conformado de tubo de diámetro igual o superior a 12 mm (ver anexo tablas salariales), exceptuando aquellas que por su construcción no requieran sobreesfuerzo evidente (tubo corrugado y similares).

Artículo 25. Plus de turnicidad, plus de compensación y plus de disponibilidad.

Se establecen los siguientes pluses (ver anexo tablas salariales):

—Plus de turnicidad: Se establece este plus que se pagará a las personas trabajadoras que roten en los diferentes turnos de mañana, tarde y noche en cómputo anual. En el caso de solicitudes de cambio de turno fijo ejercidas por personas con reducción de jornada por guarda legal, no se tendrán en cuenta como rotación entre turnos y, por lo tanto, no cobrarán este plus.

—Plus de compensación: Se establece este plus, a percibir únicamente por las personas trabajadoras asignados al área de extrusión, para compensar la irregularidad de sus descansos durante la jornada. Este plus solo se cobrará cuando se ejerzan las funciones durante el mes completo en la precitada área.



—Plus de disponibilidad: Con el objetivo de tener cubierta la necesidad de transporte de material o materia prima durante los fines de semana y festivos, la empresa establece este plus a percibir por el personal del almacén, por cada sábado, domingo y festivos en el que deban acudir a trabajar. Este plus será percibido únicamente cuando se tenga que conducir los vehículos de la empresa al menos 100 km. El personal carretillero/almacenero voluntario sólo podrá acceder a realiza este servicio de transporte cuando exista una incapacidad manifiesta de los conductores titulares.

Artículo 26. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, condicionado al desplazamiento efectivo del trabajador, salvo en el período de vacaciones, para las personas trabajadoras que tengan su domicilio fuera de Épila.

Este plus se abonará según los siguientes supuestos:

—Domicilio a una distancia superior a 20 kilómetros: El importe del plus transporte se publicará y actualizará junto a las tablas salariales del año. En el caso de que dicho importe sea inferior al coste del precio del billete de un día (viaje de ida más viaje de vuelta), adquirido mediante el medio de pago más económico, bien sea abono, tarjeta recarga, etc., se abonará la cuantía resultante de multiplicar el coste de dicho billete por los días laborables del año y, posteriormente, dividiéndolo entre las doce pagas ordinarias mensuales. Este importe se actualizará en el mismo mes que varíe el precio del precitado billete de autobús.

—Domicilio a una distancia inferior a 20 kilómetros: El importe del plus transporte en este caso, se regulará en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad, se revalorizará según lo establecido en el artículo 19 del presente convenio. (Ver anexo tablas salariales).

Artículo 28. Plus de cuarto turno.

Se establece un plus de cuarto turno para las medidas de flexibilidad reguladas en el capítulo VI del presente convenio. Dicho plus es una cuantía fija para las jornadas efectivamente trabajados de viernes noche, sábado, y/o domingo mañana o tarde.

—Viernes noche y sábado: 95 euros

—Sábado noche y domingo: 105 euros

Artículo 29. Plus de progresión.

Se establece un plus denominado «plus de progresión» de cálculo trimestral de un importe variable de 125 euros brutos por trimestre, en ningún caso consolidable y no sometido a la actualización de las tablas. Dicho plus se abonará en función de la regulación del anexo I en una única sola paga anual que se abonará en el mes de febrero del año siguiente a su cálculo.

Artículo 30. Plus de flexibilidad.

Se establece un complemento, no consolidable, para aquellas personas trabajadoras adscritos voluntariamente a los cuadrantes establecidos para el 4.º turno en una sección diferente a la suya y realizando un puesto de una categoría superior a la propia. Dicho complemento estará formado por la diferencia entre la categoría propia y la establecida para el puesto que desempeñe en el 4.º turno.

Se procederá a la consolidación de este plus a partir de la finalización del tercer cuadrante realizado, siempre y cuando el trabajador se comprometa a la realización del 4.ª turno en dicha área siempre que sea necesario su llamamiento.

En todo caso, no será necesario que la realización de los cuadrantes sea consecutiva.

Artículo 31. Plus de auxiliar.

Se establece un plus denominado «plus de auxiliar» de 105 euros al mes para todas aquellas personas trabajadoras que tengan la categoría de profesional de 1.º y realicen las funciones descritas en el grupo profesional III, subgrupo 1, en los puestos de auxiliar de jefe de equipo o auxiliar de calidad.

Artículo 32. *Plus de auxiliar técnico de producción.*

Se establece un plus denominado «plus auxiliar técnico» de 135 euros al mes para todas aquellas personas trabajadoras que tengan la categoría de profesional de 1.º y realicen las funciones descritas en el grupo profesional III, subgrupo 1 en el puesto de auxiliar técnico de producción.

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se retribuirán con treinta días de salario convenio, más plus convenio y antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, computándose su devengo como sigue: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. Ambas gratificaciones se pagarán como máximo el día 20 del mes correspondiente.

En el año 2023 se creará una tercera paga extraordinaria consolidada y no compensable para el personal de los grupos I, II, III y IV a excepción del personal «exento» que incluye a todo el personal de oficinas perteneciente a los grupos profesionales cuatro o superiores. Dicha paga se retribuirá como las gratificaciones extraordinarias descritas en el parrafo anterior abonándose como máximo el día 20 de marzo del año correspondiente. Se abonará en proporción al tiempo trabajado, computándose su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para los grupos profesionales I, II, III y para personal de almacén perteneciente al grupo IV, se establece una paga de beneficios sobre la base del ejercicio contable correspondiente, cuyo importe se determinará en función de los siguientes parámetros:

—Si el cociente resultante entre la cifra de beneficio antes de impuestos y la cifra de negocios es inferior o igual al 3%, no se devengará derecho alguno a la percepción de esta paga.

—Si el resultado del cociente es superior al 3% e inferior o igual al 10% el importe a repartir entre las personas trabajadoras como paga de beneficios será el 2% del beneficio antes de impuestos.

—Si el resultado del cociente es superior al 10%, el importe a repartir será el 3% del beneficio antes de impuestos.

Las cifras de beneficio antes de impuestos y la cifra de negocios serán determinadas en función de los criterios contables y mercantiles de acuerdo con la legislación española.

Aquellas personas trabajadoras cuyo salario mínimo garantizado sea superior al establecido en el presente convenio para su categoría profesional no serán acreedores a esta paga, siempre que así lo tengan acordado con la empresa a título individual.

El importe de la paga de beneficios determinado conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores será repartido entre las personas trabajadoras proporcionalmente a la relación de salarios convenio entre categorías y se prorrateará en función de los meses de permanencia en la empresa durante el ejercicio contable al que corresponda dicha paga.

Esta paga de beneficios, cuando proceda, se abonará como máximo el 15 de mayo o una vez que las cuentas del ejercicio contable que la generaron se hayan depositado en el registro mercantil.

Artículo 34. *Ayuda familiar y aguinaldo navideño.*

Con el objeto de que la empresa pueda colaborar en el desembolso que se produce en el mes de septiembre con la compra de los libros para la escolarización de los hijos a cargo de los empleados de Kongsberg, ambas partes acuerdan mantener la ayuda familiar. Dicha ayuda se incrementará hasta alcanzar el importe de 175 euros al final del acuerdo de la siguiente manera:

—Año 2023: 160 euros brutos anuales por cada hijo a cargo del empleado menor de 16 años o menor de 22 años que pueda justificar estudios de grado medio, grado superior, bachillerato o universitarios.

—Año 2024: 165 euros brutos anuales por cada hijo a cargo del empleado menor de 16 años o menor de 22 años que pueda justificar estudios de grado medio, grado superior, bachillerato o universitarios.



—Año 2025: 170 euros brutos anuales por cada hijo a cargo del empleado menor de 16 años o menor de 22 años que pueda justificar estudios de grado medio, grado superior, bachillerato o universitarios.

—Año 2026: 175 euros brutos anuales por cada hijo a cargo del empleado menor de 16 años o menor de 22 años que pueda justificar estudios de grado medio, grado superior, bachillerato o universitarios.

Esta ayuda se realizará en la nómina del mes de agosto mediante un pago único a las personas que, a fecha 31 de agosto de cada año, se encuentren dados de alta en seguridad social como trabajador de Kongsberg.

En caso de que ambos cónyuges se encuentren dados de alta en la empresa, este concepto se cobrará únicamente por uno de ellos.

Con el fin de poder mejorar el aguinaldo navideño de cada año, la empresa se compromete a aportar una cantidad de 2.000 euros totales por cada cien trabajadores de plantilla, o proporción, durante la vigencia del convenio.

Artículo 35. *Bono de salud.*

Se procede a la creación del denominado «Bono salud». Dicho bono consiste en una cuantía de 50 euros al año, no consolidables, por la asistencia fuera de la jornada laboral a un médico especialista privado (dentista, masajista, podólogo, oftalmólogo, etc.). Será necesario acreditar dicha asistencia con su correspondiente justificante.

CAPÍTULO V

CONDICIONES DE TRABAJO: JORNADA DE TRABAJO. HORARIO. HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 36. *Jornada de trabajo.*

—La jornada anual de trabajo durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 queda estipulada en 1.683,50 horas anuales máximas de trabajo efectivo, equivalentes a 222 días de trabajo anuales.

—El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria para cada turno de trabajo será de 7 horas y 35 minutos durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de las reducciones de jornada que puedan producirse por imperativo legal.

—Las personas con jornada reducidas, bien sea por contratos a tiempo parcial, bien sea por reducciones de jornada por guarda legal, verán reducido su tiempo de descanso en el mismo porcentaje en que hayan reducido su jornada.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Se distinguen dos tipos de horas extraordinarias, las realizadas en días ordinarios y las realizadas en períodos nocturnos (entre las 22:00 y las 6:00) y festivos (entendiendo por tales los sábados a partir de las 14:00 horas, los domingos y los festivos intersemanales).

A los efectos de cuantificar el valor de la hora extraordinaria, se cuantificará el precio de la hora ordinaria según la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora ordinaria} = \frac{\text{Salario convenio} + \text{Plus convenio}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$$

En cuanto a los recargos por hora extraordinaria se fijan los siguientes:

- Hora extra normal: 50%.
- Hora extra festiva/nocturna: 75%.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el valor de la hora ordinaria anteriormente definido y por categoría profesional.

Para trabajos que no tengan relación con la actividad productiva de la empresa, el precio de las horas extraordinarias se deja abierto a pacto individual entre el trabajador y la empresa.

Artículo 38. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los cuales, al menos veintiún días se disfrutarán en verano (meses de julio y agosto) y el resto repartidos entre las vacaciones colectivas de Navidad, fijadas por la empresa y los negociados con los representantes de las personas trabajadoras.



Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Si por necesidades de la producción, la empresa requiriera de la presencia de las personas trabajadoras en los meses de julio y agosto, mediante acuerdos individuales podrán disfrutarse los treinta días fuera del aludido período.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual. Dicho período de vacaciones se disfrutará en un período acordado entre las partes.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal.

Días sobrantes de excedente de jornada laboral (flotantes): Estos días se concederán a petición del trabajador, siempre y cuando en la fecha solicitada no coincidan más de un 20% de trabajadores por área de producción.

La solicitud del disfrute de días flotantes deberá realizarse, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha demandada. El trabajador recibirá contestación por parte de su área *mánager*, como límite, diez días antes de la fecha solicitada y siempre quince días después de recibir la solicitud.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que estos puedan exceder del 90% del salario correspondiente.

Artículo 39. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOPZ, la empresa señalará, con intervención de los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales, autonómicas y nacionales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales, así como las de las personas trabajadoras cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

Dicho calendario estará firmado antes de 31 de diciembre del año anterior. No obstante, se concretarán los períodos de vacaciones dentro de lo regulado en el artículo anterior, en los meses de julio y agosto, en función de las necesidades de los clientes, respetando, en todo caso, los dos meses de preaviso establecidos en la legislación vigente.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

CAPÍTULO VI

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Artículo 40. *Opciones de flexibilidad.*

- Criterios generables aplicables a todas las opciones:

Todas las medidas de flexibilidad son de carácter voluntario a excepción de aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas para el desempeño de las mismas. No obstante, la cobertura de las vacantes de las distintas medidas de flexibilidad se realizará atendiendo al orden de los siguientes criterios:



1. Personal voluntario de la sección con la polivalencia necesaria para el desempeño del puesto.
2. Personal contratado con anterioridad para dichas medidas de flexibilidad.
3. Personal de las bolsas de trabajo conforme a lo dispuesto en este Plan.
4. Personal de otras secciones de la planta, sujeto a la cualificación profesional de cada trabajador.
5. Nueva contratación.

Las siguientes medidas de flexibilidad tienen como finalidad mantener la competitividad empresarial de la planta, posibilitando dar respuesta tanto a las necesidades de demanda de los clientes como a las del área de producción.

Dichas medidas podrán aplicarse por la empresa de forma simultánea en las diferentes áreas y departamentos de la planta en función de las necesidades productivas u organizativas de cada momento, previa información a la comisión de seguimiento, no pudiendo coincidir en la misma área o departamento más de una medida de flexibilidad, a excepción de las guardias de los jefes de equipo.

Para el seguimiento de las medidas de flexibilidad se creará una comisión de seguimiento que estará formada por el personal designado por la empresa y un miembro de cada sección sindical.

Cuando la empresa tenga la necesidad de implantar una de las medidas de flexibilidad se llevará a cabo a través del siguiente procedimiento:

—Se comunicarán e informarán los cuadrantes de los turnos necesarios con una antelación mínima de quince días naturales sobre la fecha de inicio prevista. Dicha comunicación se realizará con anterioridad a la comisión.

—Se abrirá un plazo de cinco días para la adscripción voluntaria a dichos turnos de las personas trabajadoras interesados.

—Se comunicará el cuadrante definitivo cinco días antes del comienzo del cuadrante.

Si fuese necesario llevar a cabo una selección entre los voluntarios presentados, se seguirán los siguientes criterios siguiendo el orden en que se citan, con independencia de si el trabajador es de empresa o tiene la condición de puesto a disposición:

- Polivalencia.
- Pertinencia o no a la sección.
- Años de experiencia previa en la sección.
- Antigüedad.

Las personas trabajadoras que no sean seleccionados pasarán de forma automática a una bolsa de voluntarios a efectos de poder cubrir con sus integrantes posibles bajas en el transcurso del cuadrante. En caso de necesidad de cubrir una baja se sustituirá al trabajador objeto de la misma por uno de los voluntarios adscritos a la bolsa. Las personas trabajadoras adscritos a la podrán negarse a cubrir la baja que se les designe.

Con anterioridad a la finalización de cada año natural se comunicará la apertura de las listas de inscripción para cada una de las medidas de flexibilidad. Esta adscripción será voluntaria y supondrá el compromiso irrevocable de inscripción a estas medidas durante ese año, de manera que en el caso de que no haya voluntarios suficientes en algunas de las convocatorias del siguiente año, la empresa podrá disponer de los inscritos en dicha lista.

Las personas trabajadoras de otras secciones que quieran adscribirse, pero no tengan la polivalencia necesaria, podrán solicitar la adscripción y recibirán la formación necesaria durante ese año para poder entrar en las rotaciones el siguiente año.

CUARTO TURNO:

La dirección podrá establecer cuadrantes de dieciocho o veintiún turnos, de mínimo doce semanas de duración pudiendo ser prolongados de doce en doce semanas.

Dicho cuarto turno se realizará con personal voluntario de las secciones implicadas o de otras secciones de la planta, sujetas ambas posibilidades a la cualificación profesional de cada trabajador. La selección entre los voluntarios se realizará de manera rotativa, y será determinada por los criterios establecidos en las condiciones generales de aplicación.



Tal y como se ha regulado en el artículo 30 de este convenio, a las personas trabajadoras adscritas voluntariamente, que provengan de otras secciones, en el comienzo del segundo llamamiento, siempre y cuando realicen las mismas funciones, se les pagará el plus de flexibilidad.

La jornada anual de trabajo será de 1683.5 horas efectivas, equivalentes a doscientos veintidós días, distribuidos según el cuadrante establecido para los turnos de dieciocho y/o veintiún turnos.

La retribución adicional que percibirán las personas trabajadoras afectados vendrá establecida en la descripción de cada uno de los turnos. Dicha retribución será una cuantía fija para los turnos efectivamente trabajados de viernes noche, y/o sábado y/o domingo.

Los conceptos de antigüedad, transporte, nocturnidad, turnicidad, plus de esfuerzo y plus de compensación (para las personas trabajadoras adscritas al área de extrusión) se regirán por lo establecido en el convenio colectivo.

Las vacaciones de las personas trabajadoras afectados se devengarán según lo establecido en el convenio. Dichos trabajadores disfrutarán de los festivos nacionales y/o locales fijados en calendario. En caso de que dichos festivos coincidan con el día de descanso establecido en el cuadrante de aplicación, dicho festivo se disfrutará el siguiente día laborable.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los flotantes generados durante el cuarto turno de acuerdo con la normativa establecida en el artículo 38 del presente convenio.

Para el correcto funcionamiento de este turno, la empresa se compromete a dotar este cuarto turno del personal necesario para dar asistencia al mismo en las áreas del departamento de mantenimiento y logística. Asimismo, se designará una persona que realizará las funciones de jefe de equipo. En estos casos las personas se regirán por todo lo expuesto anteriormente, a excepción del grupo profesional.

Todos los nuevos contratos para cubrir un cuarto turno, en el caso de que una vez finalizado se mantuviera como trabajador KA, implicarán la aceptación de este sistema, siempre que la empresa así lo requiera y se publiquen los cuadrantes.

En el supuesto de que, una vez iniciado los cuadrantes, la empresa decidiera prescindir de su aplicación de carácter indefinido o parcial, las personas trabajadoras afectados percibirían las cantidades correspondientes a los pluses según les hubiera correspondido en cada uno de sus cuadrantes excepto en casos de fuerza mayor donde la empresa avisará de la finalización de dicho cuadrante con cinco días de antelación. Se entenderá como casos de fuerza mayor el descenso de la demanda de un cliente y la interrupción de las líneas de producción por falta de suministro de un proveedor, debidamente acreditados y con la aprobación de la comisión.

A) CUADRANTE PLANIFICADO DIECIOCHO TURNOS PRODUCCIÓN (LUNES-SÁBADO)

La dirección podrá ampliar a dieciocho turnos a equipos, líneas de producción o secciones, ya sea de mano de obra directa o indirecta, cuando se prevea una necesidad organizativa, de producción, o de servicio que requiera funcionar en turnos adicionales de viernes noche hasta sábado tarde de manera sostenida.

Siempre que se lance un cuadrante de dieciocho turnos estará necesariamente formado por los turnos de viernes noche, sábado mañana y sábado tarde.

La retribución fijada para el cuadrante de dieciocho turnos será de 95 euros brutos por turno de viernes noche, sábado mañana y/o sábado tarde efectivamente trabajado.

Dicho turno será planificado por cuadrantes de equipos de trabajo.

B) CUADRANTE PLANIFICADO DIECIOCHO/VEINTIÚN TURNOS DE APOYO:

Se establecerá este cuadrante para mantenimiento, logística, jefes de equipo y auxiliares calidad. Dicho cuadrante se regirá por los mismos criterios establecidos para el de producción (primero con personal voluntario y si no con nuevas contrataciones), salvo por su planificación, que se realizará por equipos de trabajo de dos operarios según el cuadrante establecido para los turnos de apoyo.

Serán necesarios los requisitos mínimos de formación y/o experiencia para la realización de este puesto.



C) CUADRANTE PLANIFICADO VEINTIÚN TURNOS PRODUCCIÓN (L-DOM):

La dirección podrá ampliar a veintiún turnos a equipos, líneas de producción o unidades organizativas, ya sea de mano de obra directa o indirecta, cuando se prevea una necesidad organizativa, de producción, o de servicio que requiera funcionar en turnos adicionales de viernes noche hasta domingo tarde de manera sostenida.

La retribución fijada para el cuadrante de veintiún turnos será 95 euros brutos por turno de viernes noche, sábado mañana y/o sábado tarde efectivamente trabajado y de 105 euros por turno de sábado noche, domingo mañana y/o domingo tarde efectivamente trabajado.

Los cuadrantes de veintiún turnos establecidos en los anexos pueden implicar un excedente de días por cuadrante sobre la jornada ordinaria anual de cada trabajador. Estos días serán disfrutados a la finalización del cuadrante. En el caso de que fuese necesario enlazar dos cuadrantes, los días generados se disfrutarán a la finalización del segundo cuadrante. A partir del tercer cuadrante se acordará con la comisión las fechas de disfrute. Si por motivos ajenos al trabajador no pudieran ser disfrutados en su totalidad o parcialmente, serán retribuidos como horas extras festivas.

TURNOS DE FIN DE SEMANA:

La dirección podrá establecer cuadrantes de turno de fin de semana, de mínimo doce semanas de duración prorrogables, de veinticuatro horas repartidas en doce horas los sábados y doce horas los domingos en turnos rotativos de 22:00 a 10:00 y de 10:00 a 22:00.

Dicho turno de fin de semana se realizará con personal voluntario de las secciones implicadas o de otras secciones de la planta, sujetas ambas posibilidades a la cualificación profesional de cada trabajador. La selección entre los voluntarios se realizará de manera rotativa, y será determinada por los criterios establecidos en las condiciones generales de aplicación.

La modalidad de contratación establecida para este turno será un contrato temporal, de acuerdo con la legislación vigente, con categoría de «peón» y salario de acuerdo con las tablas salariales reguladas en el presente convenio.

La jornada anual de trabajo será la proporcional de 1.066 horas, equivalentes a 89 días. Manteniendo las cuatro semanas de vacaciones en función de lo regulado en el presente convenio y publicando un calendario específico donde anualmente se definirán los días de libre disposición o «flotantes». Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los flotantes generados de acuerdo con la normativa establecida en el artículo 38 del presente convenio.

Las personas trabajadoras adscritas a dicho turno dispondrán de un total de 50 minutos de pausa establecidos de la siguiente manera: una pausa de 25 minutos, una de 10 y tres pausas de 5 minutos.

Antes de su aplicación se ajustará el cambio de jornada de lunes a viernes a sábado y domingo tratando de garantizar mínimo dos días de descanso antes del primer sábado y mínimo 3 antes de la vuelta a la rotación normal para aquellos voluntarios de empresa que se adscriban al turno de fin de semana, garantizando que se cumplen las jornadas de trabajo establecidas.

En el caso de que se realice el turno con personal de nueva contratación o de otra sección tendrán que acudir previamente en jornada normal lunes a viernes para la formación con el objetivo de ganar la polivalencia necesaria para el desempeño del puesto en el turno de fin de semana.

La retribución que percibirán las personas trabajadoras afectados será la establecida por un contrato de 40 horas en función de la categoría correspondiente y los pluses que le sean de aplicación según lo establecido en el convenio colectivo.

GUARDIAS:

Para dar soporte al cuarto turno o al turno de fin de semana, la dirección podrá establecer cuadrantes de guardias de fin de semana, de 24 horas repartidas en 12 horas los sábados y 12 horas los domingos de 8:00 a 20:00.

Dicho turno de fin de semana se realizará con personal voluntario de las secciones implicadas o de otras secciones de la planta, sujetas ambas posibilidades a la cualificación profesional de cada trabajador. La selección entre los voluntarios se



realizará de manera rotativa, y será determinada por los criterios establecidos en las condiciones generales de aplicación.

El cuadrante de fin de semana será realizado por el mismo técnico, que tendrá que encontrarse a una distancia de menos de 1 hora de la planta.

La retribución que percibirán las personas trabajadoras afectadas será del complemento definido para el cuarto turno el sábado y el domingo. Además, se abonarán las horas fichadas en el caso de que sea necesario el desplazamiento hasta la planta como horas extra normales con un mínimo de 1 hora y contando con dos horas adicionales de desplazamiento. Todas aquellas horas realizadas fuera del horario de guardias (8 a 20) serán retribuidas en función de lo establecido en el artículo 37.

Esta medida será de aplicación para la sección de mantenimiento, a los diferentes jefes de equipo y al equipo de logística.

Se establecerá un protocolo de actuación y se destinará un móvil de empresa para su uso durante las guardias, siendo éste exclusivamente de uso profesional.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 41. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente total o absoluta, la empresa abonará al trabajador las siguientes cantidades:

- Invalidez permanente total: 15.626,31 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 31.252,52 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional falleciera el trabajador, la empresa abonará la cantidad de 39.065,79 euros a los beneficiarios del mismo o, en su defecto, a la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Aquel personal en activo que por cualquier motivo no se hallase incluido en la póliza percibirá, en su caso, él o sus beneficiarios, las cantidades estipuladas en la póliza por cuenta de la empresa.

Artículo 42. *Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo y maternidad.*

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de la totalidad de los conceptos salariales fijos percibidos en jornada ordinaria, computándose respecto a los conceptos variables el promedio de los percibidos en los últimos tres meses trabajados completos.

En los supuestos de hospitalización, el período de devengo surgirá a partir del primer día de hospitalización y hasta un máximo de ciento ochenta días. El período en que se perciba el aludido complemento se considerará como trabajado a efectos de percepción de gratificaciones extraordinarias. Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a la elección de turno y a la adscripción a un puesto de trabajo acorde a su estado de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 43. *Garantía salarial en los supuestos de enfermedad común.*

La empresa, a partir del vigésimo día de baja ininterrumpida, y por un período máximo de sesenta días al año, complementará la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común hasta el 100% de la suma de la totalidad de los conceptos salariales fijos percibidos en jornada ordinaria, computándose respecto a los conceptos variables el promedio de los percibidos en los últimos tres meses trabajados completos.

El período en que se perciba tal complemento no se considerará como trabajado a efectos de percepción de las gratificaciones extraordinarias.

ABONO

El abono del citado complemento por parte de la empresa quedará condicionado a que, en el trimestre precedente al mes de inicio de la incapacidad temporal, el absentismo de la plantilla haya sido inferior al 5%.

Artículo 44. *Licencias.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química.

No obstante, en los casos de hospitalización, grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes de primer grado se añadirá un día a lo establecido en el actual convenio general de la industria química.

Las personas trabajadoras disfrutarán de licencia de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad del trabajador.

El plazo para la entrega de los justificantes en los permisos y licencias retribuidos será de tres días. Solo en el caso de permisos retribuidos se computará el plazo a partir del último día de permiso disfrutado. En caso de no entrega del justificante en el plazo señalado, las partes acuerdan la no retribución de los días que se haya faltado al puesto de trabajo y si esto se realiza de manera repetitiva tendría la consideración de conducta sancionable por abandono del puesto de trabajo.

Artículo 45. *Mejora trabajadores mayores de 55 años.*

Cuando un trabajador cumpla los 55 años podrá solicitar una reducción de su jornada manteniendo en todo caso la rotación actual y el horario de trabajo será el establecido por la empresa. Dicha reducción conllevará la reducción correspondiente en su cotización a la Seguridad Social. Será opción del trabajador mayor de 55 años, con reducción de jornada, la no realización de la jornada nocturna, lo que podrá suponer cambios en las rotaciones de mañana y tarde según las necesidades de la producción.

Artículo 46. *Crédito horario de los delegados de prevención.*

Los miembros del comité de empresa que ostenten el cargo de delegados de prevención disfrutarán de diez horas más, a sumar al crédito horario mensual que les corresponda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

Segunda. — Ambas partes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio y que servirá para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las disposiciones generales relativas a la comisión paritaria serán las siguientes:

—Composición: La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las partes firmantes, que designarán nominalmente en el plazo de dos meses desde la publicación del convenio.

—Reuniones: La comisión paritaria se reunirá cuando una de las partes firmantes así lo solicite para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de la solicitud.

—Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la comisión paritaria, tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno de los miembros.

—Mediación: En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, se resolverá por la jurisdicción competente.

—Información previa de cuestiones a la comisión paritaria: Las partes negociadoras acuerdan someter a la Comisión paritaria toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la interpretación o aplicación del contenido del convenio a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

Las competencias y funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- La interpretación del convenio.
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia
- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo.
- Emisión de informes a la autoridad laboral y SAMA en los supuestos de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación de la interpretación con carácter general de convenio.
- Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la dirección de la empresa o por el comité derivados de la aplicación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.

El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

Tercera. — En lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general de la industria química, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que le pudieren ser de aplicación.

ANEXO I

Plus de progresión

El plus denominado «Plus de progresión» es un plus de frecuencia trimestral de un importe variable de 125 euros brutos por trimestre, en ningún caso consolidable y no sometido a la actualización de las tablas. Este plus está compuesto por 3 importes asociados a la consecución de 3 objetivos marcados para el año correspondiente. Los importes serán los siguientes:

Importe	Objetivo
40 euros	Productividad
30 euros	Calidad: Scrap
20 euros	Calidad: Reclamaciones
35 euros	Diferencia de Inventario

Los objetivos se valorarán a nivel de planta.

El importe final de dicho plus, al que tenga derecho el trabajador, podrá verse incrementado o reducido al aplicar sobre el mismo un multiplicador. Dicho multiplicador varía en función del absentismo individual del trimestre de cada trabajador de la siguiente manera:

Total	%	Condicionante
156,25	1,25	Si el absentismo trimestral es 0 horas se le aplicará un multiplicador del 1,25 sobre el plus trimestral conseguido.
125,00	1	Si el absentismo trimestral se sitúa entre 0 horas y 8 horas no se aplicará multiplicador alguno sobre el plus trimestral conseguido. (1 día)
100,0	0,8	Si el absentismo trimestral se sitúa entre 8 horas y 24 horas no se aplicará multiplicador alguno sobre el plus trimestral conseguido. (entre 1 y 2,5 días)



Quedando excluidas de dicho cómputo las ausencias por:

- Accidente laboral.
- Maternidad/paternidad.
- Riesgo de embarazo/lactancia/nacimiento de hijo.
- Hospitalización del trabajador.
- Fallecimiento de familiar de 1.º grado/ ingreso hospitalario de primer grado.
- Horas sindicales.

El cumplimiento de cada objetivo se valorará de manera individual, de modo que el trabajador solo tendrá derecho a percibir el importe fijado para aquellos objetivos alcanzados.

Los objetivos serán revisados y publicados anualmente durante el mes de enero por la dirección de la compañía con el fin de alinearlos con su estrategia.

Este plus será de aplicación para los grupos profesionales I, II, III y para el personal de almacén perteneciente al grupo IV.

Se creará una comisión con un miembro de cada sección sindical, para la correcta aplicación de este plus.

ANEXO II

Otros acuerdos

1. Se mantiene la paga de beneficios manteniendo el redactado del anterior convenio y se establece el plus de progresión tal como está redactado en el artículo 29 del presente convenio. Se procederá al pago de la opción más beneficiosa para el trabajador.

2. En aras de primar a los empleados por la firma de este acuerdo:

—La empresa retribuirá a todos los empleados con contrato Kongsberg en alta a fecha 8 de noviembre de 2022 con un solo pago excepcional, no acumulable y a tanto alzado de 500 euros brutos. Esta cantidad se abonará como máximo el día 20 de enero de 2023.

—Se realizarán veinte contratos indefinidos de mano de obra directa.



ANEXO III: CUADRANTES CUARTO TURNO

CUADRANTE 18 TURNOS

	SEMANA 1 TARDE					SEMANA 2 MAÑANA					SEMANA 3 TARDE					SEMANA 4 MAÑANA												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 2	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 3	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 4	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
Días trabajados																												
	NOCHE					NOCHE					NOCHE					NOCHE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 6	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 7	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 8	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
Días trabajados																												
	MAÑANA					TARDE					MAÑANA					TARDE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 9	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 10	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 11	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 12	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		

	SEMANA 5 NOCHE					SEMANA 6 NOCHE					SEMANA 7 NOCHE					SEMANA 8 NOCHE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 2	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 3	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 4	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
Días trabajados																												
	TARDE					MAÑANA					TARDE					MAÑANA												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 6	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 7	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 8	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
Días trabajados																												
	MAÑANA					TARDE					MAÑANA					TARDE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 9	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 10	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 11	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 12	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		

	SEMANA 9 MAÑANA					SEMANA 10 TARDE					SEMANA 11 MAÑANA					SEMANA 12 TARDE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 2	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 3	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
operario 4	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T		
Días trabajados																												
	TARDE					MAÑANA					TARDE					MAÑANA												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 6	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 7	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
operario 8	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		
Días trabajados																												
	NOCHE					NOCHE					NOCHE					NOCHE												
Días Trabajados	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 9	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 10	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 11	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		
operario 12	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N			N	N	N	N	N		



CUADRANTE 18 TURNOS APOYO

Días Trabajados	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3							SEMANA 4						
	MAÑANA							TARDE							MAÑANA							TARDE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	M	M	M	M	M	M		T	T	T	T	T		M	M	M	M	M	M		T	T	T	T				
operario 2	M	M	M	M				T	T	T	T	T		M	M	M	M				T	T	T	T	T			
	TARDE							MAÑANA							TARDE							MAÑANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 3	T	T	T	T	T	T		M	M	M	M			T	T	T	T	T		M	M	M	M					
operario 4	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			
	NOCHE							NOCHE							NOCHE							NOCHE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	N	N	N	N	N	N		N	N	N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
operario 6	N	N	N	N				N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		

Días Trabajados	SEMANA 5							SEMANA 6							SEMANA 7							SEMANA 8						
	NOCHE							NOCHE							NOCHE							NOCHE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	N	N	N	N	N	N		N	N	N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
operario 2	N	N	N	N				N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
	MAÑANA							TARDE							MAÑANA							TARDE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 3	M	M	M	M	M	M		T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	T	T	T	T					
operario 4	M	M	M	M				T	T	T	T	T		M	M	M	M			T	T	T	T	T				
	TARDE							MAÑANA							TARDE							MAÑANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	T	T	T	T	T	T		M	M	M	M			T	T	T	T	T		M	M	M	M					
operario 6	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			

Días Trabajados	SEMANA 9							SEMANA 10							SEMANA 11							SEMANA 12						
	TARDE							MAÑANA							TARDE							MAÑANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 1	T	T	T	T	T	T		M	M	M	M			T	T	T	T	T		M	M	M	M					
operario 2	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			
	NOCHE							NOCHE							NOCHE							NOCHE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 3	N	N	N	N	N	N		N	N	N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
operario 4	N	N	N	N				N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
	MAÑANA							TARDE							MAÑANA							TARDE						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
operario 5	M	M	M	M	M	M		T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	T	T	T	T					
operario 6	M	M	M	M				T	T	T	T	T		M	M	M	M			T	T	T	T	T				

BOPN

CUADRANTE 21 TURNOS

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N	N N N N
TURNO 2	T T T T T	T T N N N	N N N N	M M M M M M M
TURNO 3	T T N N N	N N N N	M M M M M M M	T T T T T
TURNO 4	N N N N	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N	N N N N
TURNO 2	T T T T T	T T N N N	N N N N	M M M M M M M
TURNO 3	T T N N N	N N N N	M M M M M M M	T T T T T
TURNO 4	N N N N	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 9	SEMANA 10	SEMANA 11	SEMANA 12
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N	N N N N
TURNO 2	T T T T T	T T N N N	N N N N	M M M M M M M
TURNO 3	T T N N N	N N N N	M M M M M M M	T T T T T
TURNO 4	N N N N	M M M M M M M	T T T T T	T T N N N

CUADRANTE 21 TURNOS ANTIESTRÉS

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M	T T N N
TURNO 2	M M T T T	N N M M M	T T N N	M M T T N N N
TURNO 3	N N M M M	T T N N	M M T T N N N	M M T T T
TURNO 4	T T N N	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M	T T N N
TURNO 2	M M T T T	N N M M M	T T N N	M M T T N N N
TURNO 3	N N M M M	T T N N	M M T T N N N	M M T T T
TURNO 4	T T N N	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M

7/2 , 7/2 , 7/3	SEMANA 9	SEMANA 10	SEMANA 11	SEMANA 12
Días Trabajados	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
TURNO 1	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M	T T N N
TURNO 2	M M T T T	N N M M M	T T N N	M M T T N N N
TURNO 3	N N M M M	T T N N	M M T T N N N	M M T T T
TURNO 4	T T N N	M M T T N N N	M M T T T	N N M M M

ANEXO V: TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial 2023		SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO x 15 PAGAS
GRUPO I	SUBGRUPO I PEON	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química
	SUBGRUPO I ESPECIALISTA	€ 19.668,80	€ 1.311,25	€ 206,08
GRUPO II PROFESIONAL 2ª		€ 21.353,61	€ 1.423,58	€ 206,08
GRUPO III PROFESIONAL 1ª	SUBGRUPO III.2	€ 22.069,76	€ 1.471,32	€ 206,08
	SUBGRUPO III.1	€ 22.785,92	€ 1.519,07	€ 206,08
GRUPO IV		€ 27.487,82	€ 1.832,52	
GRUPO V		€ 33.472,30	€ 2.390,87	
GRUPO O		€ 39.050,85	€ 2.789,35	

CONCEPTOS	TIPO	IMPORTE
PLUS ESFUERZO POR DIA	POR DIA EFECTIVO	€ 6,66
TURNICIDAD	POR DIA EFECTIVO	€ 1,42
PLUS NOCTURNIDAD	POR DIA EFECTIVO	€ 18,83
PLUS TRANSPORTE	-20 KM	€ 42,45
PLUS TRANSPORTE	+20 KM	€ 121,85