

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 9324

**DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA,  
ECONOMÍA Y JUSTICIA**

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Laguens y Pérez, 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 Laguens y Pérez, S.L.U.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Laguens y Pérez, S.L.U., para los años 2023-2024 (código de convenio 50001662011989), suscrito el día 14 de octubre de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CGT y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 16 de octubre de 2024, 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 4 de diciembre de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

#### ÍNDICE

Capítulo I. — Disposiciones generales.

Artículo I.1. Ámbito del convenio.

Artículo I.2. Denuncia.

Artículo I.3. Garantía de acuerdos.

Artículo I.4. Condiciones más beneficiosas.

Artículo I.5. Polivalencia.

Artículo I.6. Absentismo.

Artículo I.7. Vías de reclamación.

Capítulo II. — Organización del trabajo.

Artículo II.1. Principio general.

Artículo II.2. Sistema de incentivos a la producción.

Capítulo III. — Jornadas, permisos y vacaciones.

Artículo III.1. Jornada anual.

Artículo III.2. Horas extras.

Artículo III.3. Permisos y licencias.

Artículo III.4. Vacaciones.

Capítulo IV. — Condiciones económicas.

Artículo IV.1. Retribuciones.

Artículo IV.2. Revisión salarial.



- Artículo IV.3. Antigüedad.  
 Artículo IV.4. Pagas extras.  
 Artículo IV.5. Mejora por productividad.  
 Artículo IV.6. Otros pluses/prima producción.  
 Artículo IV.7. Paga septiembre.  
 Artículo IV.8. Dietas.  
 Capítulo V. — Mejoras sociales.  
 Artículo V.1. Prendas de trabajo.  
 Artículo V.2. Prestación invalidez o muerte.  
 Artículo V.3. Premios de antigüedad.  
 Artículo V.4. Incapacidad temporal derivada de AT y EP.  
 Capítulo VI. — Garantías colectivas.  
 Artículo VI.1. Comisión paritaria del convenio.  
 Artículo VI.2. Ascensos y categorías.  
 Artículo VI.3. Formación.  
 Artículo VI.4. Empleo.  
 Artículo VI.5. Excedencias.  
 Artículo VI.6. Igualdad de oportunidades.  
 Artículo VI.7. Jubilación parcial y contrato de relevo.  
 Capítulo VII. — Comité de empresa.  
 Artículo VII.1. De los sindicatos.  
 Artículo VII.2. Del comité de empresa.  
 Capítulo VIII. — Seguridad y salud laboral.  
 Artículo VIII.1. Prevención de riesgos laborales.  
 Capítulo IX. — Disposiciones finales.  
 • Cláusula final.  
 • Anexos:  
 Anexo I. Calendario laboral 2023 y 2024 (taller y oficinas).  
 Anexo II. Tablas salariales 2023 y 2024.  
 Anexo III. Dietas.  
 Anexo IV. Lista del personal productivo directo a la firma del convenio.  
 Anexo IV. Lista del personal productivo indirecto a la firma del convenio.  
 Anexo V. Tablas de primas 2023 y 2024.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo I.1. *Ámbito del convenio.*

##### 1.1. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas del presente convenio colectivo (código de convenio 50001662011989), serán de aplicación en el centro de trabajo que Laguens y Pérez, S.L.U., dispone en la ciudad de Zaragoza, polígono industrial de Malpica, calle A, parcela 1-B.

##### 1.2. ÁMBITO PERSONAL.

Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa que estén prestando servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo o se contraten durante su vigencia.

##### 1.3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio producirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 y se aplicará hasta el día 31 de diciembre del 2024. El artículo relativo a la prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos cuarenta y cinco días después de la publicación del convenio.

#### Art. I.2. *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio, por lo que este se entenderá automáticamente denunciado, sin

necesidad de comunicación al efecto a la autoridad laboral, a la fecha de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2024, manteniéndose el s vigente hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Art. I.3. *Garantía de acuerdos.*

Las partes firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Art. I.4. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Art. I.5. *Polivalencia.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de conseguir la mayor polivalencia posible de las personas trabajadoras de la empresa al objeto de cumplir con los requerimientos actuales del mercado.

Art. I.6. *Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que supone el absentismo y entienden que su reducción beneficia tanto a la empresa como a la persona trabajadora, coincidiendo en que la colaboración de ambas partes redundará en beneficio para obtener resultados positivos.

Art. I.7. *Vías de reclamación.*

Para facilitar u ordenar las reclamaciones, peticiones y consultas del personal de la empresa, se podrán utilizar las vías siguientes:

1. A través de la línea jerárquica de mandos.
2. A través del comité de empresa.
3. A través de los delegados de las centrales sindicales reconocidas, para sus propios afiliados/as.

Una vez en conocimiento de la dirección de la empresa, esta contestará en un plazo de quince días.

No obstante, queda siempre salvaguardado el derecho de la persona trabajadora a acudir directamente con su reclamación o consulta a la vía administrativa o jurisdiccional.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. II.1. *Principio general.*

El objetivo de la organización del trabajo debe ser la mejora de la competitividad de la empresa, en base al aumento de la productividad, dentro de los límites que impone el uso razonable de los recursos, tanto humanos como materiales.

La organización del trabajo es competencia de la dirección de la empresa, que contará con la necesaria colaboración del personal para llevarla a cabo, delegando en la cadena jerárquica de mandos.

Art. II.2. *Sistema de incentivos a la producción.*

Se establece un sistema de prima a la producción, en base al índice de productividad obtenido mensualmente, siendo obligación de la dirección el informar del resultado obtenido al comité de empresa.

Se trata de un sistema de incentivos colectivo, no individual, por lo que afecta a todo el personal productivo de este convenio, salvo condiciones particulares pactadas.

En el anexo VI se indica la remuneración a recibir para cada categoría en función del índice de productividad obtenido.

La forma de obtener el índice de productividad se establece en los procedimientos internos al respecto.



## CAPÍTULO III

## JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Art. III.1. *Jornada anual.*

Se acuerda una jornada laboral de 1.752 horas anuales para el año 2023 con 219 días de trabajo para el personal productivo y una distribución de jornada para el personal del colectivo de oficinas de acuerdo con calendario en el anexo I. Para el año 2024, se establece una jornada de 1.744 horas anuales con 218 días de trabajo para el personal productivo y una distribución de jornada para el personal del colectivo de oficinas de acuerdo con calendario en el anexo I de aplicación del presente convenio.

Art. III.2. *Horas extras.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior, en cómputo global anual.

2. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales que, en ningún caso, podrán exceder de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Las partes se comprometen a prestar las horas extraordinarias que, a pesar de lo previsto en el número anterior, resulte ineludible establecer por la empresa.

4. Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse con descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización. A falta de esta compensación, se abonarán en la cuantía prevista en el anexo II del presente convenio colectivo.

Art. III.3. *Permisos y licencias.*

## ASPECTOS GENERALES:

a) A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, salvo en aquellos puntos que tienen en este artículo distribución específica. Este precepto será de aplicación cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección de la persona trabajadora el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

b) Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas estables no casadas. En este último caso, el derecho al permiso de quince días se iniciará a partir de la notificación de la aceptación de inscripción en el registro de parejas estables no casadas de la comunidad autónoma. La persona trabajadora dispondrá una vez haya sido notificada, de un plazo de dos meses para el disfrute del permiso.

2. a) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, pareja estable no casada, hijos o hijas.

b) Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.

c) Dos días por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. El día de inicio de estos permisos será a elección de la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio del familiar.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el

# N P O B

familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En los supuestos de hospitalización y en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de parientes señalados en el precedente, la licencia de cinco días podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en diez medios días consecutivos. Las personas trabajadoras en turno de noche podrán comenzar el permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a usar o utilizar el día del hecho causante.

4. a) Dos días naturales por asistencia en *boxes* (urgencias) de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. El derecho de ampliación de esta licencia por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

b) Dos días naturales por asistencia en *boxes* (urgencias) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca un ingreso posterior sin solución de continuidad, los días consumidos a efectos de cómputo, se contabilizarán dentro del permiso por hospitalización, garantizando como mínimo cinco días laborales.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera de la propia persona trabajadora se incluirá, asimismo: el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, de hijos o hijas de menores incluyéndose la estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres, que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado. En estos supuestos, en el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche del día que precise la asistencia y/o acompañamiento de la asistencia sanitaria o asistencia domiciliaria, esta persona trabajadora podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva la licencia descrita en este apartado.

8. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombradas presidentes, interventores o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

# N P O B

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará tras el período obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor, con el límite temporal establecido por la norma. El período de acumulación de los quince días laborales se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.).

Alternativamente, y a petición de la persona trabajadora, se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción. La citada opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 11 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En este supuesto la empresa propondrá un plan alternativo conforme al artículo 37.4 del ET. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

12. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 15 de este artículo.

13. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique

# BNP

un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el/la menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 11, 12 y 13 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

14. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

15. Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por las distintas Administraciones estatales y o autonómicas que tengan competencia en esta materia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Será necesario aportar justificante del centro o profesor indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

16. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia previstas por estas causas serán retribuidas y tendrán una equivalencia de cuatro días al año. Las personas trabajadoras, en su caso, acreditarán el motivo de ausencia.

#### 17. PERMISO PARENTAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá



a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### 18. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

a) Derecho a permiso no retribuido para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, de familiares cuando estos estén fuera del país, más allá de los siete días y con un máximo de quince en total, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.

b) Derecho a permiso no retribuido de dos días al año.

#### Art. III.4 Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de treinta días naturales que comprenderán, al menos, veintiséis días laborables, a disfrutar en el mes de agosto preferentemente.

Cualquier posible modificación de estas deberá la empresa notificarlo con tres meses de antelación, es decir, antes del día 1 de mayo de dicho año.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. IV.1. Retribuciones.

- Para 2023, se acuerda un incremento de hasta un 3% sobre todos los conceptos.
- Para 2024, se acuerda un incremento de hasta un 3% sobre todos los conceptos, con revisión al alza al IPC real a 31 de diciembre de 2024 con un tope máximo del 1%.

#### PAGA COMPENSATORIA:

Se establece una paga compensatoria de convenio por importe de 400 euros a abonar el 31 de enero de 2026, a las personas a jornada completa o el importe equivalente en virtud de su jornada. Asimismo, se pacta entre las partes realizar un anticipo de 200 euros a cuenta de la paga de 400 euros para insertarlo en la nómina del mes de octubre de 2024 para todos los trabajadores.

Para percibir esta paga completa, deben cumplirse dos requisitos:

- a) Encontrarse a jornada completa o jornada reducida por conciliación.
- b) Permanecer en la empresa desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Percibirán esta paga proporcionalmente a la jornada y al tiempo trabajado:

a) Aquellas personas que finalicen su relación laboral dentro del período anteriormente señalado con motivo de jubilación y/o finalización de contrato temporal, y que será abonado en el momento de la finalización de la relación laboral.

b) Para las nuevas contrataciones se abonará desde la fecha de contratación hasta el 31 de diciembre de 2025.

Asimismo, se establece el pago de un anticipo de 200 euros brutos a la firma del convenio para todos los trabajadores y con el período de devengo desde el 1 de septiembre de 2024 al 30 de diciembre de 2024.

Para percibir este anticipo de la pagar, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse a jornada completa, jornada reducida por conciliación o jubilación parcial.
- b) Permanecer en la empresa desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

c) Igualmente, no se verán afectadas las personas por estar en situación de ERTE, los trabajadores que hayan estado o estén en situación de contrato de relevo y que estén o hayan estado de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Percibirán este anticipo proporcionalmente a la jornada y al tiempo trabajado.



#### Art. IV.2. *Revisión salarial.*

- Para 2023, no hay revisión salarial.
- Para 2024, finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2024, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2025 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2025.

#### Art. IV.3. *Antigüedad.*

Los trabajadores/as productivos que en fecha día 19 de diciembre de 2013 estaban en la plantilla de Laguens y Pérez, S.L.U., tendrán derecho al percibo del plus de antigüedad, en la proporción que a cada uno corresponda según reglamentación vigente, reconociéndose la antigüedad en la empresa a todos los trabajadores/as desde la fecha inicial de ingreso en la misma.

En consecuencia, para los trabajadores/as con antigüedad a partir del 20 de diciembre de 2013 no devengarán el plus de antigüedad objeto del presente artículo.

#### Art. IV.4. *Pagas extras.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías profesionales, se incluyen en la columna «salario día» del anexo II. A esta cantidad se adicionará exclusivamente la antigüedad que, en su caso, pueda corresponder.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

#### Art. IV.5. *Mejora por productividad.*

Pagas únicas a fin de año y no consolidables:

Únicamente para 2024 se establecen las siguientes pagas para los trabajadores/as productivos:

##### IRX.

2024: 0,25% si el índice IRx anual es menor que el 2,5% en una paga única a realizar en el primer trimestre del año 2025.

Se informará mensualmente de la evolución de dichos índices al comité de empresa. Igualmente, se adjunta en el anexo VI la valoración de depósitos especiales.

#### Art. IV.6. *Otros pluses/prima de producción.*

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se ajusta la forma de devengo y cálculo del plus de toxicidad para sustituir el abono de una cuantía fija, que no representaba la compensación acorde con la realidad de la exposición, por la cuantía que legalmente corresponda a cada empleado en función de la exposición y porcentaje contemplado en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. El precio por hora será el previsto en el anexo II del presente convenio.

No obstante, para aquellos trabajadores/as que han consolidado la anterior forma de devengo y abono a 31 de diciembre de 2020, se mantiene el importe percibido en concepto de toxicidad en el año 2020 a través del complemento «toxicidad *ad personam*». Este complemento «toxicidad *ad personam*» será el resultado de lo percibido en el año 2020 menos la cuantía que legalmente proceda con arreglo a lo dispuesto en el apartado anterior. Las cantidades correspondientes a este «toxicidad *ad personam*» no serán compensables ni absorbibles y serán revisables con los incrementos pactados por convenio.

#### Art. IV.7. *Paga 8 de septiembre.*

A partir del presente convenio la paga 8 de septiembre que perciben los trabajadores/as productivos, se incrementará en los mismos porcentajes que el resto de conceptos salariales según el artículo IV.1 del mismo.

Dicha paga se devengará entre el día 1 de septiembre y el 31 de agosto. Al ser considerada gratificación extraordinaria, se liquidará en un recibo salarial el día 8 de septiembre, prorrateando su cotización durante todo el año.

Si el empleado/a, por causa de jubilación o cese, causare baja en la empresa, percibirá la parte devengada de dicha suma en el momento en que se produzca su baja.

#### Art. IV.8. *Dietas.*

La remuneración del personal de producción en el caso de actuaciones fuera de las instalaciones de Laguens y Pérez, S.L.U., se establece según se indica en anexo III.

### CAPÍTULO V

#### MEJORAS SOCIALES

#### Art. V.1. *Prendas de trabajo.*

Las entregas de prendas de trabajo a los trabajadores/as productivos serán tres por año a entregar los días 15 de abril, septiembre y diciembre. Además de las toallas normales para todo el personal productivo, se entregarán dos del tamaño grande para los trabajadores de la sección de acabados con puestos de trabajo en labores de granallado y pintura y una toalla grande para el resto del personal que hasta ahora solo recibía toallas pequeñas.

En el caso de trabajadores/as productivos que por su puesto de trabajo lo necesiten, se les entregará una cuarta prenda de trabajo.

Se hará un listado con las necesidades por puesto de trabajo y se revisará el calendario de entregas para adecuarlo a las condiciones ambientales de la época en que se realizan.

#### Art. V.2. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para la profesión habitual o de incapacidad absoluta o gran invalidez para todo tipo de trabajo, la empresa suscribirá un seguro que cubra las cuantías siguientes:

- Para 2023 y 2024 la cuantía de la cobertura del seguro será de 36.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal y como señala el artículo I.1.3 del presente convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

1) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

2) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez o cuando se produjera el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivaran de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera al trabajador la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

#### Art. V.3. *Premios de antigüedad.*

Todos los trabajadores/as que el 1 de febrero de 2018 estaban en la plantilla de la Laguens y Pérez tienen derecho al pago por la empresa, en el momento en el que los mismos se jubilen y por una sola vez, de un plus de fidelidad, en la cuantía neta que a continuación se establece en atención a los años completos de antigüedad en la empresa en el momento en el que se produzca la jubilación:

—A los quince años de antigüedad: La cantidad equivalente a un mes de salario.

—A los veinte años de antigüedad: La cantidad equivalente a dos meses de salario.

—A los veinticinco años de antigüedad: La cantidad equivalente a tres meses de salario.

—A los treinta años de antigüedad: La cantidad equivalente a cuatro meses de salario.

Las cantidades previstas en el párrafo anterior se calcularán dividiendo por catorce la totalidad del salario percibido por la persona trabajadora afectada en el año



natural inmediatamente anterior a la fecha en que cumpla los años de antigüedad previstos para el percibo de cada uno de estos premios.

En consecuencia, los trabajadores/as con antigüedad a partir del 2 de febrero de 2018 no devengarán ningún derecho objeto del presente artículo, quedando suprimido este premio para contrataciones realizadas a partir del 2 de febrero de 2018.

Se acuerda la posibilidad de que los trabajadores/as productivos que acreditando el derecho a este premio lo soliciten, puedan cobrar dicha paga a partir de los 55 años por el importe que tengan devengado hasta ese momento, sin que a partir del cobro acumulen ni devenguen ningún derecho a percibir ninguna otra cantidad en el momento de la jubilación, por este concepto.

Se mantendrá la misma escala que hay actualmente sin incrementar ninguna mensualidad más. Podrán anticipar dicho cobro máximo dos trabajadores productivos por año. Asimismo, desde el 1 de enero 2024 se podrá anticipar el cobro un trabajador al año del colectivo de oficinas. Si hay más solicitudes tendrá prioridad el trabajador/a con más antigüedad en la empresa. El plazo de presentación de las solicitudes de aquellos trabajadores que está interesados en adelantar el cobro deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos durante el mes de enero de cada año y la Empresa después de las comprobaciones oportunas, deberá realizar el pago durante la primera quincena del mes de febrero.

El importe devengado corresponderá a rendimientos superiores a dos años, así como, obtenidos de forma irregular en el tiempo y serán objeto de las reducciones de la normativa vigente. En caso de modificación legislativa, las partes acuerdan revisar el presente texto para adecuarlo.

Además, los trabajadores/as que sean objeto de despido por causas objetivas, cobrarán la parte devengada hasta ese momento.

#### Art. V.4. *Incapacidad temporal derivada de AT y EP.*

En caso de baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional declarados por la entidad correspondiente, la empresa complementará a partir del quinto día de baja, hasta el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja. En caso de hospitalización, debidamente acreditada, se complementará desde el día primero. Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del acuerdo de convenio.

Asimismo, a título experimental, se pacta entre las partes única y exclusivamente para el año 2025 un complemento especial de un 10% la base reguladora del mes anterior a la baja siempre que el índice de gravedad (representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas) sea menor que 1,28. En caso de hospitalización, debidamente acreditada, se complementará desde el día primero.

## CAPÍTULO VI GARANTÍAS COLECTIVAS

### Art. VI.1. *Comisión paritaria del convenio, naturaleza y funciones.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender de cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.
6. Sometimiento de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores disponiendo de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.



#### VI.1.1. COMPOSICIÓN.

La comisión se compondrá de un máximo de cinco vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo los cuales tendrán voz pero no voto.

#### VI.1.2. CONVOCATORIA.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y en segunda convocatoria actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

#### VI.1.3. ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

#### VI.1.4. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán someter las discrepancias a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), de conformidad con el artículo 4.1, letra d), del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón (ASECLA) de 2 de mayo de 2013 y, en concreto, para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizado período de consultas sin acuerdo.

#### Art. VI.2. Ascensos y categorías.

Los ascensos se producirán en la empresa con ocasión de vacante. A tal fin, siempre que se produzca una vacante, antes de poder contratar a una persona para cubrirla, se deberá ofrecer, al menos por dos veces consecutivas, a todos los productores de la empresa que aspiren a ocuparla y pertenezcan en ese momento a la categoría profesional inmediatamente inferior a la de la respectiva vacante. Para que se produzca el ascenso deberán superarse las oportunas pruebas selectivas que serán fijadas y resueltas por una comisión mixta formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores que ostenten una categoría igual o superior a la de la vacante que se trate de cubrir. Con el fin de garantizar la objetividad del proceso, se establecerá una tabla de baremación consensuada entre empresa y trabajadores.

Se producirá el ascenso automático de las categorías inferiores como a continuación se indica: Máximo seis meses como especialista de tercera, máximo seis meses como especialista de segunda. Este ascenso se aplicará de forma inmediata a las personas afectadas en el momento de la firma del presente convenio. Asimismo, los trabajadores que tengan la categoría de peón ascenderán automáticamente a la categoría de especialista cuando cumplan un año de trabajo en la empresa.

Excepcionalmente, se pactan cuatro ascensos de persona de taller, más uno en almacén, con fecha de efectos el 1 de enero de 2024 para el año 2024.

#### Art. VI.3. Formación.

La dirección y la representación de los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de Laguens y Pérez. Esta formación reviste una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de nuestra empresa, enfrentada a constantes cambios e innovaciones de nuestros sistemas productivos y organizativos, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, facilitando el acceso de estos a unas mejores cualificaciones profesionales.

Con tal motivo, se animará a los trabajadores a participar en todo tipo de acciones formativas, organizadas por la empresa o incluidas en planes sectoriales de formación.



#### Art. VI.4. *Empleo.*

La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado laboralmente con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento de empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.

En lo relativo a la duración del contrato eventual se estará a lo pactado en el capítulo VIII, artículo 56.º, del convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza de aplicación a partir del 1 de enero de 2023, que establece hasta doce meses.

Ambas partes convienen que la empresa pueda acogerse a los beneficios establecidos en la reglamentación vigente. Asimismo ambas partes acuerdan que podrán concertarse los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados por la legislación vigente.

#### Art. VI.5. *Excedencias.*

##### VI.5.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJO.

Los trabajadores que, a partir de la entrada del texto del presente convenio en la dirección provincial de trabajo, inicien un período de excedencia al día siguiente de finalizar el período legal de baja por maternidad o al finalizar el permiso de paternidad, no superior a tres años entre el período de baja por maternidad que se disfrute después del parto o permiso de paternidad y el período de excedencia, para atender al cuidado del hijo, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

En cualquiera de los casos y sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores podrán acogerse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

#### Art. VI.6. *Igualdad de oportunidades.*

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias, dando oportuno traslado a sus respectivas representaciones, para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con la legislación vigente Ley Orgánica 3/2007 y Real Decreto 902/2020, ambas partes han acordado un Plan de Igualdad y LGTBI para respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, conforme este Plan, se están adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se han negociado y acordado con los representantes de los trabajadores en la forma que se determina en la normativa.

Art. VI.7. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se podrá facilitar la jubilación a los trabajadores que lo soliciten a la empresa por escrito, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente, siempre y cuando se produzcan circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, atendiendo las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La empresa notificará por escrito su decisión.

CAPÍTULO VII  
COMITÉ DE EMPRESA

Art. VII.1. *De los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos cincuenta trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien representante será, preferentemente, miembro del comité de empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo a la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los miembros del comité de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a afiliados del sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

# N P O B

C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la dirección de la empresa facilitará utilización de un local, a fin de que el delegado, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

#### CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o IBAN a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

#### EXCEDENCIAS.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

#### PARTICIPACIÓN EN NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

#### Art. VII.2. *De los comités de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Sobre las previsiones del empresario/a de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos

# BOFN

que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Anualmente, la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

d) Ser informado, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre externalizaciones, traslado totales o parciales de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa, así como la aplicación de aquellos mecanismos de distribución irregular de la jornada o bolsa de horas que se pretendan aplicar.

e) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

f) La empresa facilitará la realización de asambleas en los centros de trabajo dentro del horario de trabajo, en torno a los descansos para el bocadillo, con un tiempo máximo por asamblea de bocadillo de una hora y con un máximo de cuatro horas de duración al año. Para la realización de las asambleas se preavisará a la dirección de la empresa con una antelación de setenta y dos horas hábiles. En aquellas empresas donde el ciclo productivo sea ininterrumpido se establecerá el horario de las asambleas de mutuo acuerdo, lo mismo será de aplicación para las empresas donde la actividad que se realice sea mantenimiento y montaje, pudiendo celebrarse las asambleas al inicio o a la finalización de la jornada en horario de trabajo. En el caso de los sindicatos firmantes del convenio, y en caso de no ser conjuntas las asambleas, tendrán derecho a cuatro horas por organización firmante al año.

Las materias que darán derecho a la realización de estas asambleas serán.

- Negociaciones del convenio del sector o pacto de empresa.
- Expedientes de regulación temporal de empleo. ERTE.
- Expedientes de regulación de empleo. ERE.
- Reestructuraciones.

• Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más del 50% de la plantilla.

- Difusión del Plan de Igualdad aprobado.

B. Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor,

# N P O B

formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) El respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

E. Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Quienes compongan el comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación e igualdad y fomento de una política racional de empleo.

## 2. GARANTÍAS.

a) Nadie que pertenezca al comité de empresa o delegado o delegada de personal podrá ser despedido o despedida, sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que tendrán audiencia, aparte del interesado o interesada, el comité de empresa, o restantes delegados o delegadas de personal, y el delegado o la delegada del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto al resto de personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y de legadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación mensual, trimestral y/o anual y entre personas trabajadoras misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité de empresa y/o delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente mediante certificación expedida por la organización sindical correspondiente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa, con los siguientes plazos de preaviso:

- Acumulación mensual: Preaviso de siete días naturales.
- Acumulación trimestral: Preaviso de treinta días naturales.
- Acumulación anual: Preaviso de sesenta días naturales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Art. VIII.1. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Las partes se obligan a cumplir recíprocamente las obligaciones impuestas a las mismas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997, de 17 de enero, adoptando la empresa cuantas medidas resulten oportunas para su completa aplicación, así como de los Reglamentos de desarrollo de la misma que resultaran aplicables, todo ello durante el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

2. En particular, la empresa se obliga a:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia en razón de las actividades laborales que se realicen en la misma.
- Mantener las máquinas, herramientas y útiles de trabajo en las debidas condiciones de seguridad.
- Facilitar a los trabajadores los medios de protección colectivos e individuales de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.
- Velar por la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores en los casos establecidos por la legislación vigente.
- Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave o inminente, informar y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.
- Investigar los accidentes, dejando constancia escrita de ellos.
- Garantizar una formación en materia preventiva suficiente y adecuada.
- Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

3. Recíprocamente, son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir las órdenes e instrucciones que les den sus superiores para la prevención de riesgos profesionales.
- Recibir las enseñanzas que sobre seguridad y salud laboral les sean facilitadas por la empresa.
- Usar correctamente las medidas de protección personal, cuidando de su perfecto estado y conservación.
- Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que conozcan y que puedan ocasionar peligros.
- Pasar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y someterse a las demás medidas sanitarias que legalmente proceda adoptar.
- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualquier otro medio con el que desarrolle su trabajo.



N  
P  
O  
B

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### CAPÍTULO IX

##### DISPOSICIONES FINALES

##### CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, al texto del convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza y al texto de la derogada la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, y demás disposiciones de general aplicación.

#### ANEXOS

- Anexo I.
- Anexo II: Tablas salariales 2023 y 2024.
- Anexo III: Dietas.
- Anexo IV: Lista del personal productivo directo a la firma del convenio.
- Anexo V: Lista del personal productivo indirecto a la firma del convenio.
- Anexo VI: Tablas de primas 2023-2024.

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL 2023 Y 2024 TALLER Y OFICINAS

L&P CALENDARIO LABORAL 2023

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO									
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11			
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18			
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25			
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30					
30	31																																											
19	0					152,00	20	0					160,00	22	0					176,00	17	0					136,00	22	0					176,00	22	0					176,00			
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
						1 2			1	2	3	4	5	6					1	2	3							1				1	2	3	4	5						1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10			
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17			
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24			
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31				
31																					30	31																						
21	0					168,00	2	0					16,00	20	0					160,00	20	0					160,00	21	0					168,00	13	0					104,00			
Fest.Nacionales - Fest. Locales:							Sábados y domingos							Festivos por acuerdo y vacaciones							1752,00																							
Días laborales 8 horas:							Horario 7 a 15:15 con 0,15 h. de descanso							1752																														
Días 2023							365 días							Detalle de Fiestas oficiales																														
Domingos							53 días							2 de enero							Lunes, Año Nuevo																							
Festivos oficiales							14 días							6 de enero							Viernes, fiesta de Reyes																							
Festivos por acuerdo							6 días							30 de enero							Lunes, en sustitución del domingo 29 San Valero																							
Sábados							52 días							6 de marzo							Lunes, en sustitución del domingo 5 Cincomarzada																							
Vacaciones días naturales							30 días							6 de abril							Jueves Santo																							
Días de trabajo							219 días							7 de abril							Viernes Santo																							
Jornada anual de							1752 horas							24 de abril							Lunes, en sustitución del domingo 23 San Jorge																							
En Zaragoza a 12 de Diciembre de 2022														1 de mayo							Lunes, 1 Fiesta del Trabajo																							
														15 de agosto							Martes, la Asunción de la Virgen.																							
														12 de octubre							Jueves, Fiesta Nacional España																							
														1 de noviembre							Miércoles, Todos los Santos																							
Los trabajadores							La empresa							6 de diciembre							Miércoles, Fiesta de la Constitución																							
														8 de diciembre							Viernes, Inmaculada Concepción																							
														25 de diciembre							Lunes, 25 Navidad del Señor																							

### L&P CALENDARIO LABORAL 2024

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO												
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	5							1	2				
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9						
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16						
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23						
29	30	31					26	27	28	29				25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30						
17	0					136,00	21	0					168,00	17	0					136,00	20	0					160,00	22	0					176,00	20	0					160,00						
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE												
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4							1				1	2	3	4	5	6							1	2	3									1
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8						
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15						
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22						
29	30	31					26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29								
23	0					184,00	2	0					16,00	21	0					168,00	22	0					176,00	20	0					160,00	13	0					104,00						
Fest.Nacionales- Fest. Locales:							Sábados y domingos							Festivos vacaciones							Festivos días sobrantes							1744,00																			
Días laborales 8 horas:							Horario 7 a 15:15 con 0,15 h. de descanso							1744																																	
Días 2024							366 días														Detalle de Fiestas oficiales																										
Domingos							52 días														1 de enero							Lunes, Año Nuevo																			
Festivos oficiales							14 días														6 de enero							Sábado, fiesta de Reyes																			
Festivos por acuerdo							10 días														29 de enero							Lunes, San Valero																			
Sábados							52 días														5 de marzo							Martes, Cincomarzada																			
Vacaciones días naturales							30 días														28 de marzo							Jueves Santo																			
Días de trabajo							216 días														29 de marzo							Viernes Santo																			
Jornada anual de							1744 horas														23 de abril							Martes, San Jorge																			
																					1 de mayo							Miércoles, 1 Fiesta del Trabajo																			
																					15 de agosto							Jueves, la Asunción de la Virgen.																			
																					12 de octubre							Sábado, Fiesta Nacional España																			
																					1 de noviembre							Viernes, Todos los Santos																			
En Zaragoza a 12 de Diciembre de 2023																					6 de diciembre							Viernes, Fiesta de la Constitución																			
																					9 de diciembre							Lunes, Inmaculada Concepción																			
Los trabajadores							La empresa														25 de diciembre							Martes, 25 Natividad del Señor																			

### CALENDARIO LABORAL OFICINA 2024 L&P

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO						
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29				25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
14	6	1				166,00	17	4					171,50	12	5					135,75	16	4					163,00	16	6					176,50	0	20					135,00
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
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	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	1	2	3	4	5	6			1	2	3						1	2				
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31	30							28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29		
0	23					155,25	0	6				40,50	9	12				157,50	15	7					174,75	16	4					163,00	10	3					105,25		
Fest.Nacionales - Fest. Locales:							Sábados y domingos							Festivos por vacaciones							Festivos días sobrantes							1744,00	0,00												
Días laborales 8,30 horas: Horario 07:45 a 17:30 con 1,15 h. de descanso							1062,50							Días laborales 6:45 horas: Horario 07:45 a 14:45 con 0,15 h. de descanso							675,00																				
Días laborales 6:30 horas:							6,5 Horario 07:45 a 14:30							Detalle de Fiestas oficiales																											
Días 2024							366 días							1 de enero							Lunes, Año Nuevo																				
Domingos							52 días							6 de enero							Sabado, fiesta de Reyes																				
Festivos oficiales							14 días							29 de enero							Lunes, San Valero																				
Festivos por acuerdo							4 días							5 de marzo							Martes, Cincomarzada																				
Sábados							52 días							28 de marzo							Jueves Santo																				
Vacaciones días naturales							30 días							29 de marzo							Viernes Santo																				
Días de trabajo							226 días							23 de abril							Martes, San Jorge																				
Jornada anual de							1744 horas							1 de mayo							Miércoles, 1 Fiesta del Trabajo																				
														15 de agosto							Jueves, la Asunción de la Virgen.																				
														12 de octubre							Sabado, Fiesta Nacional España																				
														1 de noviembre							Viernes, Todos los Santos																				
En Zaragoza a 20 de Diciembre de 2023														6 de diciembre							Viernes, Fiesta de la Constitución																				
														9 de diciembre							Lunes, Inmaculada Concepción																				
Los trabajadores							La empresa							25 de diciembre							Martes, 25 Natividad del Señor																				

**ANEXO II**  
**CONVENIO PARA 2023**

GRUPO	NIVEL DE GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO DÍA	REMUN. BRUTA ANUAL	TÓXICO	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS
1	1.1	Titulado superior	66,735	28.028,70	0,000	18,172	34,470
2	2.1	Titulado sup. entrada	64,891	27.254,22	0,000	18,172	34,470
2	2.2	Titulado medio	64,891	27.254,22	0,000	18,172	34,470
2	2.3	Ayudantes ingeniero	61,568	25.858,56	0,000	18,172	34,470
3	3.1	Responsable área	59,546	25.009,32	0,000	18,172	34,470
3	3.2	Delineante proyectista	56,293	23.643,06	0,000	18,172	34,470
3	3.3	Técnico organización	55,854	23.458,68	0,000	18,172	34,470
4	4.1	Oficial 1.ª admón.	53,064	22.286,88	0,000	18,172	34,470
4	4.2	Delineante primera	52,335	21.980,70	0,000	18,172	34,470
5	5.1	Encargados	58,071	24.680,18	1,370	18,421	34,718
5	5.2	Chófer camión	53,191	22.606,18	0,000	18,172	34,470
5	5.3	Oficial 1.ª	52,386	22.264,05	1,370	18,172	34,470
5	5.4	Oficial 2.ª	49,317	20.959,73	1,260	17,856	34,154
5	5.5	Oficial 2.ª admón.	50,873	21.366,66	0,000	17,856	34,154
5	5.6	Delineante 2.ª	50,288	21.120,96	0,000	17,856	34,154
6	6.1	Oficial 3.ª	47,858	20.339,65	1,230	17,341	33,638
6	6.2	Espta. almacén*	45,577	19.370,23	0,000	16,726	33,024
6	6.3	Especialista	41,620	17.688,50	1,230	16,993	33,290
6	6.6	Auxiliar admón.	48,238	20.259,96	0,000	17,341	33,638
6	6.7	Auxiliar área	47,708	20.275,90	0,000	17,341	33,638
7	7.1	Peón	36,626	15.565,88	1,230	14,767	31,064

PACTO 8 SEPTIEMBRE	EUROS BRUTOS
	1.392,097 EUROS/AÑO

El incremento en salario es solo a efecto de tablas:

\*Estas categorías estarán sujetas a condiciones de contrato particulares.

\*\*El precio de la hora extra festiva se obtiene incrementando el precio de la hora extra con el plus festivo de 16,30 euros/hora (130,37 euros diarios por cada ocho horas de trabajo).

**ANEXO II**  
**CONVENIO PARA 2024**

GRUPO	NIVEL DE GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO DÍA	REMUN. BRUTA ANUAL	TÓXICO	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS
1	1.1	Titulado superior	68,737	28.869,56	0,000	18,717	35,504
2	2.1	Titulado sup. entrada	66,838	28.071,85	0,000	18,717	35,504
2	2.2	Titulado medio	66,838	28.071,85	0,000	18,717	35,504
2	2.3	Ayudantes de ingeniero	63,415	26.634,32	0,000	18,717	35,504
3	3.1	Responsable área	61,332	25.759,60	0,000	18,717	35,504
3	3.2	Delineante proyectista	57,982	24.352,35	0,000	18,717	35,504
3	3.3	Técnico organización	57,530	24.162,44	0,000	18,717	35,504
4	4.1	Oficial 1. <sup>a</sup> admón.	54,656	22.955,49	0,000	18,717	35,504
4	4.2	Delineante primera	53,905	22.640,12	0,000	18,717	35,504
5	5.1	Encargados	59,813	25.420,58	1,411	18,974	35,760
5	5.2	Chófer camión	54,787	23.284,36	0,000	18,717	35,504
5	5.3	Oficial 1. <sup>a</sup>	53,958	22.931,97	1,411	18,717	35,504
5	5.4	Oficial 2. <sup>a</sup>	50,797	21.588,52	1,298	18,392	35,179
5	5.5	Oficial 2. <sup>a</sup> admón.	52,399	22.007,66	0,000	18,392	35,179
5	5.6	Delineante 2. <sup>a</sup>	51,797	21.754,59	0,000	18,392	35,179
6	6.1	Oficial 3. <sup>a</sup>	49,294	20.949,84	1,267	17,861	34,647
6	6.2	Espta. almacén*	46,944	19.951,33	0,000	17,228	34,015
6	6.3	Especialista	42,869	18.219,16	1,267	17,503	34,289
6	6.6	Auxiliar admón.	49,685	20.867,76	0,000	17,861	34,647
6	6.7	Auxiliar área	49,139	20.884,18	0,000	17,861	34,647
7	7.1	Peón	37,724	16.032,86	1,267	15,210	31,996

PACTO 8 SEPTIEMBRE	EUROS BRUTOS
	1.433,860 EUROS/AÑO

El incremento en salario es solo a efecto de tablas.

\*Estas categorías estarán sujetas a condiciones de contrato particulares.

\*\*El precio de la hora extra festiva se obtiene incrementando el precio de la hora extra con el plus festivo de 16,78 euros/hora (134,28 euros diarios por cada ocho horas de trabajo).

## ANEXO III

**DIETAS 2023**

Remuneración del personal de producción en el caso de actuaciones fuera de las instalaciones de Laguens y Pérez, S.L.U., en el año 2023:

## 1) KILOMETRAJE:

Si el trabajador utilizase su vehículo propio se pagarán 0,19 euros/kilómetro, la cantidad se actualizará anualmente según lo marcado por la ley.

## 2) GASTOS DE ALOJAMIENTO Y DESPLAZAMIENTO (distintos del vehículo propio).

El alojamiento y desplazamiento serán contratados previamente por la empresa y serán abonados al trabajador en el caso en que este tenga que realizar el pago en destino, tras la presentación del tique o factura.

## 3) GASTOS DE MANUTENCIÓN:

• **Dieta completa:** El trabajador recibirá en el año 2023 la cantidad de 50,25 euros por día completo en concepto de gastos de manutención (desayuno, comida y cena). Si resultasen fracciones de día se pagará de la siguiente forma:

- Desayuno: 12,26 euros.
- Comida: 18,99 euros.
- Cena: 18,99 euros.

## 4) COMPLEMENTO:

El trabajador en el año 2023 recibirá además un complemento de 17,88 euros día. Para el cálculo de los días se computarán períodos de veinticuatro horas empezando a contar desde la hora en que inicie el viaje (hora de salida) y hasta la hora de finalización (hora de llegada a su domicilio).

Si de este resultasen fracciones de día se pagará en proporción. Como mínimo el trabajador siempre percibirá un día de complemento. El importe del mismo se actualizará anualmente según el incremento del convenio.

## 5) HORAS DE DESCANSO:

El trabajador durante su desplazamiento tiene derecho a un descanso de 12:00 horas diarias. Si por alguna circunstancia debida a las condiciones del viaje o del trabajo a realizar no pudiese disfrutar de ellas, al finalizar el viaje disfrutará de días de vacaciones por un período equivalente a las horas de descanso no disfrutadas.

**DIETAS 2024**

Remuneración del personal de producción en el caso de actuaciones fuera de las instalaciones de Laguens y Pérez S.L.U., en el año 2024:

## 6) KILOMETRAJE:

Si el trabajador utilizase su vehículo propio se pagarán 0,29 euros/kilómetro, la cantidad se actualizará anualmente según lo marcado por la ley.

## 7) GASTOS DE ALOJAMIENTO Y DESPLAZAMIENTO (distintos del vehículo propio):

El alojamiento y desplazamiento serán contratados previamente por la empresa y serán abonados al trabajador en el caso en que este tenga que realizar el pago en destino, tras la presentación del tique o factura.

## 8) GASTOS DE MANUTENCIÓN:

• **Dieta completa:** El trabajador recibirá en el año 2024 la cantidad de 51,75 euros por día completo en concepto de gastos de manutención (desayuno, comida y cena). Si resultasen fracciones de día se pagará de la siguiente forma:

- Desayuno: 12,63 euros.
- Comida: 19,56 euros.
- Cena: 19,56 euros.

## 9) COMPLEMENTO:

El trabajador en el año 2024 recibirá además un complemento de 18,42 euros día. Para el cálculo de los días se computarán períodos de veinticuatro horas empezando a contar desde la hora en que inicie el viaje (hora de salida) y hasta la hora de finalización (hora de llegada a su domicilio).



Si de este resultasen fracciones de día se pagará en proporción. Como mínimo el trabajador siempre percibirá un día de complemento. El importe del mismo se actualizará anualmente según el incremento del convenio.

10) HORAS DE DESCANSO:

El trabajador durante su desplazamiento tiene derecho a un descanso de 12:00 horas diarias. Si por alguna circunstancia debida a las condiciones del viaje o del trabajo a realizar no pudiese disfrutar de ellas, al finalizar el viaje disfrutará de días de vacaciones por un período equivalente a las horas de descanso no disfrutadas.

ANEXO IV

LISTA DE PERSONAL PRODUCTIVO DIRECTO ACTUALIZADA A 2 DE SEPTIEMBRE DE 2024

DOCUMENTO
290910*
177302*
177320*
730777*
172198*
172121*
254431*
290941*
174432*
254393*
251534*
177269*
251532*
254425*
X13638*
177372*
177211*
171561*
254259*
291286*
254556*
251891*
729750*
251690*
177545.
177522*
769713*
252042*
730555*
729960*
290903*
730203*
177450*
464050*
177678*
734709*
252094*.

Al personal relacionado en la lista le serán aplicados los criterios de salario, prima y categoría que disfrutaban hasta la fecha, en sus condiciones de contrato vigente.

**ANEXO V**

**LISTA DE PERSONAL PRODUCTIVO INDIRECTO ACTUALIZADA A 2 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

DOCUMENTO
254311*
251507*
254308*
254316*
177053*
177166*
251560*
254547*
769201*
290928*
254749*

Al personal relacionado en la lista le serán aplicados los criterios de salario, prima y categoría que disfrutaban hasta la fecha, en sus condiciones de contrato vigente.

ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,8500	2,6441	110 METAL	2,6510	2,4380	2,3330	2,2280	2,2280	1,8940
0,8507	2,6481		2,6630	2,4490	2,3470	2,2420	2,2420	1,9060
0,8514	2,6521		2,6700	2,4600	2,3540	2,2520	2,2520	1,9140
0,8521	2,6561		2,6820	2,4700	2,3670	2,2610	2,2610	1,9220
0,8528	2,6601		2,6980	2,4780	2,3770	2,2730	2,2730	1,9320
0,8535	2,6641		2,7060	2,4960	2,3900	2,2850	2,2850	1,9420
0,8542	2,6681		2,7180	2,5050	2,4000	2,2960	2,2960	1,9520
0,8549	2,6721		2,7300	2,5140	2,4100	2,3080	2,3080	1,9620
0,8556	2,6761		2,7410	2,5260	2,4210	2,3170	2,3170	1,9690
0,8563	2,6801		2,7540	2,5400	2,4320	2,3290	2,3290	1,9800
0,8570	2,6841		2,7620	2,5500	2,4460	2,3410	2,3410	1,9900
0,8577	2,6881		2,7760	2,5610	2,4560	2,3520	2,3520	1,9990
0,8584	2,6921		2,7850	2,5700	2,4670	2,3640	2,3640	2,0090
0,8591	2,6961		2,7990	2,5820	2,4750	2,3720	2,3720	2,0160
0,8598	2,7001		2,8110	2,5940	2,4900	2,3860	2,3860	2,0280
0,8605	2,7041		2,8230	2,6070	2,5030	2,3970	2,3970	2,0370
0,8612	2,7081		2,8330	2,6150	2,5110	2,4080	2,4080	2,0470
0,8619	2,7121		2,8420	2,6270	2,5190	2,4180	2,4180	2,0550
0,8626	2,7161		2,8560	2,6390	2,5350	2,4300	2,4300	2,0660
0,8633	2,7201		2,8680	2,6510	2,5460	2,4420	2,4420	2,0760
0,8640	2,7241		2,8780	2,6620	2,5560	2,4520	2,4520	2,0840
0,8647	2,7281		2,8900	2,6700	2,5680	2,4630	2,4630	2,0940
0,8654	2,7321		2,9020	2,6820	2,5800	2,4730	2,4730	2,1020
0,8661	2,7361		2,9130	2,6980	2,5920	2,4860	2,4860	2,1130
0,8668	2,7401		2,9230	2,7050	2,6040	2,4990	2,4990	2,1240
0,8675	2,7442		2,9370	2,7170	2,6120	2,5080	2,5080	2,1320
0,8682	2,7482		2,9440	2,7290	2,6220	2,5160	2,5160	2,1390
0,8689	2,7522		2,9570	2,7400	2,6340	2,5320	2,5320	2,1520
0,8696	2,7562		2,9700	2,7500	2,6480	2,5440	2,5440	2,1620

**N**  
**P**  
**O**  
**B**

ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,8703	2,7602		2,9810	2,7610	2,6590	2,5520	2,5520	2,1690
0,8710	2,7642		2,9920	2,7740	2,6680	2,5630	2,5630	2,1790
0,8717	2,7682		3,0020	2,7830	2,6800	2,5750	2,5750	2,1890
0,8724	2,7722		3,0170	2,7960	2,6930	2,5860	2,5860	2,1980
0,8731	2,7762		3,0280	2,8070	2,7020	2,5980	2,5980	2,2080
0,8738	2,7802		3,0360	2,8170	2,7140	2,6100	2,6100	2,2190
0,8745	2,7842		3,0480	2,8300	2,7260	2,6190	2,6190	2,2260
0,8752	2,7882		3,0620	2,8380	2,7350	2,6310	2,6310	2,2360
0,8759	2,7922		3,0720	2,8510	2,7460	2,6440	2,6440	2,2470
0,8766	2,7962		3,0830	2,8630	2,7590	2,6530	2,6530	2,2550
0,8773	2,8002		3,0950	2,8740	2,7720	2,6650	2,6650	2,2650
0,8780	2,8042		3,1070	2,8830	2,7790	2,6740	2,6740	2,2730
0,8787	2,8082		3,1210	2,8950	2,7910	2,6870	2,6870	2,2840
0,8794	2,8122		3,1300	2,9090	2,8030	2,7000	2,7000	2,2950
0,8801	2,8162		3,1400	2,9170	2,8140	2,7080	2,7080	2,3020
0,8808	2,8202		3,1490	2,9310	2,8260	2,7190	2,7190	2,3110
0,8815	2,8242		3,1640	2,9400	2,8360	2,7310	2,7310	2,3210
0,8822	2,8282		3,1770	2,9520	2,8490	2,7430	2,7430	2,3320
0,8829	2,8322		3,1870	2,9630	2,8600	2,7560	2,7560	2,3430
0,8836	2,8362		3,1990	2,9750	2,8710	2,7640	2,7640	2,3490
0,8843	2,8402		3,2110	2,9860	2,8800	2,7770	2,7770	2,3600
0,8850	2,8443		3,2210	2,9960	2,8920	2,7860	2,7860	2,3680
0,8857	2,8483		3,2320	3,0050	2,9040	2,8000	2,8000	2,3800
0,8864	2,8523		3,2420	3,0210	2,9150	2,8110	2,8110	2,3890
0,8871	2,8563		3,2560	3,0300	2,9270	2,8230	2,8230	2,4000
0,8879	2,8603		3,2670	3,0400	2,9380	2,8330	2,8330	2,4080
0,8886	2,8643		3,2780	3,0530	2,9490	2,8420	2,8420	2,4160
0,8893	2,8683		3,2890	3,0650	2,9580	2,8560	2,8560	2,4280
0,8900	2,8723		3,3010	3,0750	2,9730	2,8680	2,8680	2,4380
0,8907	2,8763		3,3140	3,0870	2,9820	2,8780	2,8780	2,4460
0,8914	2,8803		3,3220	3,0970	2,9920	2,8900	2,8900	2,4570
0,8921	2,8843		3,3360	3,1090	3,0020	2,9010	2,9010	2,4660
0,8928	2,8883		3,3450	3,1230	3,0170	2,9110	2,9110	2,4740
0,8935	2,8923		3,3600	3,1310	3,0280	2,9220	2,9220	2,4840
0,8942	2,8963		3,3680	3,1410	3,0360	2,9330	2,9330	2,4930
0,8949	2,9003		3,3800	3,1530	3,0480	2,9430	2,9430	2,5020
0,8956	2,9043		3,3930	3,1650	3,0620	2,9560	2,9560	2,5130
0,8963	2,9083		3,4030	3,1770	3,0720	2,9690	2,9690	2,5240
0,8970	2,9123		3,4170	3,1870	3,0820	2,9780	2,9780	2,5310
0,8977	2,9163		3,4260	3,1990	3,0940	2,9900	2,9900	2,5420
0,8984	2,9203		3,4350	3,2110	3,1050	2,9990	2,9990	2,5490
0,8991	2,9243		3,4500	3,2200	3,1160	3,0150	3,0150	2,5630
0,8998	2,9283		3,4620	3,2320	3,1280	3,0240	3,0240	2,5700
0,9005	2,9323		3,4730	3,2420	3,1390	3,0330	3,0330	2,5780



ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9012	2,9363		3,4820	3,2560	3,1480	3,0450	3,0450	2,5880
0,9019	2,9403		3,4980	3,2650	3,1630	3,0570	3,0570	2,5980
0,9026	2,9444		3,5060	3,2770	3,1720	3,0690	3,0690	2,6090
0,9033	2,9484		3,5170	3,2880	3,1830	3,0770	3,0770	2,6150
0,9040	2,9524		3,5290	3,2980	3,1940	3,0920	3,0920	2,6280
0,9047	2,9564		3,5400	3,3100	3,2070	3,1030	3,1030	2,6380
0,9054	2,9604		3,5530	3,3210	3,2170	3,1110	3,1110	2,6440
0,9061	2,9644		3,5650	3,3330	3,2290	3,1250	3,1250	2,6560
0,9068	2,9684		3,5760	3,3440	3,2390	3,1350	3,1350	2,6650
0,9075	2,9724		3,5870	3,3550	3,2520	3,1460	3,1460	2,6740
0,9082	2,9764		3,5950	3,3660	3,2620	3,1590	3,1590	2,6850
0,9089	2,9804		3,6080	3,3780	3,2720	3,1700	3,1700	2,6950
0,9096	2,9844		3,6220	3,3910	3,2850	3,1810	3,1810	2,7040
0,9103	2,9884		3,6310	3,3990	3,2960	3,1900	3,1900	2,7120
0,9110	2,9924		3,6430	3,4110	3,3080	3,2010	3,2010	2,7210
0,9117	2,9964		3,6560	3,4230	3,3190	3,2130	3,2130	2,7310
0,9124	3,0004		3,6670	3,4320	3,3270	3,2250	3,2250	2,7410
0,9131	3,0044		3,6770	3,4430	3,3390	3,2360	3,2360	2,7510
0,9138	3,0084		3,6890	3,4570	3,3520	3,2440	3,2440	2,7570
0,9145	3,0124		3,7000	3,4690	3,3630	3,2600	3,2600	2,7710
0,9152	3,0164		3,7130	3,4760	3,3740	3,2700	3,2700	2,7800
0,9159	3,0204		3,7240	3,4880	3,3840	3,2790	3,2790	2,7870
0,9166	3,0244		3,7350	3,5010	3,3960	3,2910	3,2910	2,7970
0,9173	3,0284		3,7480	3,5120	3,4050	3,3040	3,3040	2,8080
0,9180	3,0324		3,7570	3,5220	3,4210	3,3150	3,3150	2,8180
0,9187	3,0364		3,7690	3,5340	3,4290	3,3240	3,3240	2,8250
0,9194	3,0404		3,7800	3,5450	3,4380	3,3370	3,3370	2,8360
0,9201	3,0445		3,7920	3,5570	3,4550	3,3480	3,3480	2,8460
0,9208	3,0485		3,8020	3,5680	3,4640	3,3610	3,3610	2,8570
0,9215	3,0525		3,8110	3,5780	3,4740	3,3680	3,3680	2,8630
0,9222	3,0565		3,8270	3,5900	3,4830	3,3800	3,3800	2,8730
0,9229	3,0605		3,8380	3,6040	3,4990	3,3930	3,3930	2,8840
0,9236	3,0645		3,8490	3,6110	3,5090	3,4030	3,4030	2,8930
0,9243	3,0685		3,8610	3,6240	3,5180	3,4170	3,4170	2,9040
0,9250	3,0725		3,8730	3,6350	3,5300	3,4260	3,4260	2,9120
0,9257	3,0765		3,8840	3,6460	3,5410	3,4350	3,4350	2,9200
0,9264	3,0805		3,8940	3,6580	3,5540	3,4500	3,4500	2,9330
0,9271	3,0845		3,9050	3,6680	3,5650	3,4590	3,4590	2,9400
0,9278	3,0885		3,9160	3,6800	3,5760	3,4710	3,4710	2,9500
0,9285	3,0925		3,9300	3,6910	3,5870	3,4800	3,4800	2,9580
0,9292	3,0965		3,9410	3,7010	3,5980	3,4970	3,4970	2,9720
0,9299	3,1005		3,9530	3,7140	3,6080	3,5040	3,5040	2,9780
0,9306	3,1045		3,9600	3,7250	3,6220	3,5160	3,5160	2,9890
0,9313	3,1085		3,9750	3,7380	3,6310	3,5280	3,5280	2,9990



ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9320	3,1125		3,9880	3,7480	3,6430	3,5360	3,5360	3,0060
0,9327	3,1165		3,9960	3,7570	3,6540	3,5510	3,5510	3,0180
0,9334	3,1205		4,0090	3,7690	3,6650	3,5590	3,5590	3,0250
0,9341	3,1245		4,0190	3,7800	3,6760	3,5740	3,5740	3,0380
0,9348	3,1285		4,0340	3,7920	3,6880	3,5830	3,5830	3,0460
0,9355	3,1325		4,0450	3,8020	3,6990	3,5930	3,5930	3,0540
0,9362	3,1365		4,0530	3,8110	3,7110	3,6060	3,6060	3,0650
0,9369	3,1405		4,0640	3,8260	3,7230	3,6180	3,6180	3,0750
0,9376	3,1446		4,0770	3,8370	3,7300	3,6280	3,6280	3,0840
0,9383	3,1486		4,0900	3,8480	3,7430	3,6380	3,6380	3,0920
0,9390	3,1526		4,1000	3,8600	3,7540	3,6490	3,6490	3,1020
0,9397	3,1566		4,1110	3,8680	3,7660	3,6620	3,6620	3,1130
0,9404	3,1606		4,1240	3,8820	3,7770	3,6710	3,6710	3,1200
0,9411	3,1646		4,1350	3,8920	3,7890	3,6840	3,6840	3,1310
0,9418	3,1686		4,1470	3,9040	3,7990	3,6950	3,6950	3,1410
0,9425	3,1726		4,1560	3,9140	3,8080	3,7050	3,7050	3,1490
0,9432	3,1766		4,1680	3,9270	3,8230	3,7190	3,7190	3,1610
0,9439	3,1806		4,1820	3,9390	3,8340	3,7270	3,7270	3,1680
0,9446	3,1846		4,1920	3,9500	3,8450	3,7410	3,7410	3,1800
0,9453	3,1886		4,2030	3,9580	3,8550	3,7510	3,7510	3,1880
0,9460	3,1926		4,2130	3,9690	3,8640	3,7600	3,7600	3,1960
0,9467	3,1966		4,2270	3,9840	3,8800	3,7720	3,7720	3,2060
0,9474	3,2006		4,2370	3,9940	3,8880	3,7860	3,7860	3,2180
0,9481	3,2046		4,2490	4,0010	3,9020	3,7970	3,7970	3,2270
0,9488	3,2086		4,2580	4,0150	3,9090	3,8040	3,8040	3,2330
0,9495	3,2126		4,2700	4,0290	3,9220	3,8190	3,8190	3,2460
0,9502	3,2166		4,2840	4,0390	3,9350	3,8310	3,8310	3,2560
0,9509	3,2206		4,2920	4,0490	3,9460	3,8400	3,8400	3,2640
0,9516	3,2246		4,3080	4,0600	3,9560	3,8510	3,8510	3,2730
0,9523	3,2286		4,3170	4,0700	3,9660	3,8620	3,8620	3,2830
0,9530	3,2326		4,3290	4,0850	3,9820	3,8740	3,8740	3,2930
0,9537	3,2366		4,3410	4,0940	3,9900	3,8850	3,8850	3,3020
0,9544	3,2406		4,3510	4,1050	3,9990	3,8980	3,8980	3,3130
0,9551	3,2447		4,3630	4,1170	4,0110	3,9080	3,9080	3,3220
0,9558	3,2487		4,3740	4,1260	4,0240	3,9170	3,9170	3,3290
0,9565	3,2527		4,3880	4,1390	4,0350	3,9290	3,9290	3,3400
0,9572	3,2567		4,3970	4,1500	4,0470	3,9410	3,9410	3,3500
0,9579	3,2607		4,4090	4,1610	4,0550	3,9530	3,9530	3,3600
0,9586	3,2647		4,4220	4,1710	4,0660	3,9630	3,9630	3,3690
0,9593	3,2687		4,4290	4,1830	4,0810	3,9750	3,9750	3,3790
0,9600	3,2727		4,4430	4,1960	4,0910	3,9870	3,9870	3,3890
0,9607	3,2767		4,4530	4,2060	4,1010	3,9960	3,9960	3,3970
0,9614	3,2807		4,4660	4,2160	4,1120	4,0070	4,0070	3,4060
0,9621	3,2847		4,4770	4,2280	4,1230	4,0190	4,0190	3,4160



ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9629	3,2887		4,4880	4,2380	4,1350	4,0330	4,0330	3,4280
0,9636	3,2927		4,4990	4,2510	4,1480	4,0430	4,0430	3,4370
0,9643	3,2967		4,5130	4,2610	4,1580	4,0530	4,0530	3,4450
0,9650	3,3008		4,5230	4,2730	4,1680	4,0630	4,0630	3,4540
0,9657	3,3048		4,5320	4,2850	4,1800	4,0720	4,0720	3,4610
0,9664	3,3088		4,5460	4,2940	4,1920	4,0890	4,0890	3,4760
0,9671	3,3128		4,5560	4,3080	4,2030	4,0990	4,0990	3,4840
0,9678	3,3168		4,5680	4,3170	4,2120	4,1070	4,1070	3,4910
0,9685	3,3208		4,5790	4,3290	4,2250	4,1200	4,1200	3,5020
0,9692	3,3248		4,5910	4,3430	4,2360	4,1310	4,1310	3,5110
0,9699	3,3288		4,6050	4,3510	4,2490	4,1450	4,1450	3,5230
0,9706	3,3328		4,6130	4,3630	4,2560	4,1540	4,1540	3,5310
0,9713	3,3368		4,6250	4,3740	4,2690	4,1640	4,1640	3,5390
0,9720	3,3408		4,6370	4,3870	4,2820	4,1760	4,1760	3,5500
0,9727	3,3448		4,6490	4,3950	4,2910	4,1850	4,1850	3,5570
0,9734	3,3488		4,6590	4,4060	4,3040	4,2000	4,2000	3,5700
0,9741	3,3528		4,6730	4,4190	4,3150	4,2090	4,2090	3,5780
0,9748	3,3568		4,6830	4,4280	4,3250	4,2220	4,2220	3,5890
0,9755	3,3608		4,6930	4,4410	4,3350	4,2320	4,2320	3,5970
0,9762	3,3648		4,7070	4,4520	4,3490	4,2440	4,2440	3,6070
0,9769	3,3688		4,7160	4,4650	4,3590	4,2540	4,2540	3,6160
0,9776	3,3728		4,7270	4,4750	4,3690	4,2670	4,2670	3,6270
0,9783	3,3768		4,7380	4,4860	4,3800	4,2780	4,2780	3,6360
0,9790	3,3808		4,7540	4,4950	4,3930	4,2870	4,2870	3,6440
0,9797	3,3848		4,7630	4,5110	4,4030	4,3020	4,3020	3,6570
0,9804	3,3888		4,7730	4,5190	4,4170	4,3130	4,3130	3,6660
0,9811	3,3928		4,7860	4,5300	4,4250	4,3210	4,3210	3,6730
0,9818	3,3968		4,7970	4,5420	4,4350	4,3330	4,3330	3,6830
0,9825	3,4009		4,8080	4,5540	4,4490	4,3450	4,3450	3,6930
0,9832	3,4049		4,8200	4,5640	4,4620	4,3570	4,3570	3,7030
0,9839	3,4089		4,8300	4,5760	4,4720	4,3650	4,3650	3,7100
0,9846	3,4129		4,8440	4,5860	4,4810	4,3760	4,3760	3,7200
0,9853	3,4169		4,8540	4,5980	4,4930	4,3910	4,3910	3,7320
0,9860	3,4209		4,8650	4,6080	4,5070	4,3990	4,3990	3,7390
0,9867	3,4249		4,8770	4,6190	4,5160	4,4130	4,4130	3,7510
0,9874	3,4289		4,8870	4,6320	4,5280	4,4230	4,4230	3,7600
0,9881	3,4329		4,9010	4,6440	4,5380	4,4310	4,4310	3,7660
0,9888	3,4369		4,9110	4,6540	4,5490	4,4450	4,4450	3,7780
0,9895	3,4409		4,9210	4,6630	4,5610	4,4570	4,4570	3,7880
0,9902	3,4449		4,9310	4,6770	4,5730	4,4680	4,4680	3,7980
0,9909	3,4489		4,9460	4,6850	4,5840	4,4780	4,4780	3,8060
0,9916	3,4529		4,9580	4,6980	4,5950	4,4880	4,4880	3,8150
0,9923	3,4569		4,9690	4,7110	4,6060	4,4990	4,4990	3,8240
0,9930	3,4609		4,9790	4,7210	4,6170	4,5130	4,5130	3,8360



ANEXO V AÑO 2023			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9937	3,4649		4,9900	4,7290	4,6290	4,5240	4,5240	3,8450
0,9944	3,4689		5,0060	4,7440	4,6420	4,5320	4,5320	3,8520
0,9951	3,4729		5,0140	4,7560	4,6500	4,5460	4,5460	3,8640
0,9958	3,4769		5,0230	4,7660	4,6600	4,5560	4,5560	3,8730
0,9965	3,4809		5,0370	4,7750	4,6740	4,5680	4,5680	3,8830
0,9972	3,4849		5,0480	4,7870	4,6830	4,5780	4,5780	3,8910
0,9979	3,4889		5,0600	4,7990	4,6930	4,5900	4,5900	3,9020
0,9986	3,4929		5,0720	4,8110	4,7090	4,6030	4,6030	3,9130
0,9993	3,4969		5,0820	4,8210	4,7170	4,6130	4,6130	3,9210
1,0000	3,501	133 METAL	5,0920	4,8320	4,7270	4,6230	4,6230	3,9300

ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,8500	2,6441	110 METAL	2,73053	2,51114	2,40299	2,29484	2,29484	1,95082
0,8507	2,6481		2,74289	2,52247	2,41741	2,30926	2,30926	1,96318
0,8514	2,6521		2,7501	2,5338	2,42462	2,31956	2,31956	1,97142
0,8521	2,6561		2,76246	2,5441	2,43801	2,32883	2,32883	1,97966
0,8528	2,6601		2,77894	2,55234	2,44831	2,34119	2,34119	1,98996
0,8535	2,6641		2,78718	2,57088	2,4617	2,35355	2,35355	2,00026
0,8542	2,6681		2,79954	2,58015	2,472	2,36488	2,36488	2,01056
0,8549	2,6721		2,8119	2,58942	2,4823	2,37724	2,37724	2,02086
0,8556	2,6761		2,82323	2,60178	2,49363	2,38651	2,38651	2,02807
0,8563	2,6801		2,83662	2,6162	2,50496	2,39887	2,39887	2,0394
0,8570	2,6841		2,84486	2,6265	2,51938	2,41123	2,41123	2,0497
0,8577	2,6881		2,85928	2,63783	2,52968	2,42256	2,42256	2,05897
0,8584	2,6921		2,86855	2,6471	2,54101	2,43492	2,43492	2,06927
0,8591	2,6961		2,88297	2,65946	2,54925	2,44316	2,44316	2,07648
0,8598	2,7001		2,89533	2,67182	2,5647	2,45758	2,45758	2,08884
0,8605	2,7041		2,90769	2,68521	2,57809	2,46891	2,46891	2,09811
0,8612	2,7081		2,91799	2,69345	2,58633	2,48024	2,48024	2,10841
0,8619	2,7121		2,92726	2,70581	2,59457	2,49054	2,49054	2,11665
0,8626	2,7161		2,94168	2,71817	2,61105	2,5029	2,5029	2,12798
0,8633	2,7201		2,95404	2,73053	2,62238	2,51526	2,51526	2,13828
0,8640	2,7241		2,96434	2,74186	2,63268	2,52556	2,52556	2,14652
0,8647	2,7281		2,9767	2,7501	2,64504	2,53689	2,53689	2,15682
0,8654	2,7321		2,98906	2,76246	2,6574	2,54719	2,54719	2,16506
0,8661	2,7361		3,00039	2,77894	2,66976	2,56058	2,56058	2,17639
0,8668	2,7401		3,01069	2,78615	2,68212	2,57397	2,57397	2,18772
0,8675	2,7442		3,02511	2,79851	2,69036	2,58324	2,58324	2,19596
0,8682	2,7482		3,03232	2,81087	2,70066	2,59148	2,59148	2,20317
0,8689	2,7522		3,04571	2,8222	2,71302	2,60796	2,60796	2,21656
0,8696	2,7562		3,0591	2,8325	2,72744	2,62032	2,62032	2,22686
0,8703	2,7602		3,07043	2,84383	2,73877	2,62856	2,62856	2,23407
0,8710	2,7642		3,08176	2,85722	2,74804	2,63989	2,63989	2,24437
0,8717	2,7682		3,09206	2,86649	2,7604	2,65225	2,65225	2,25467



ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,8724	2,7722		3,10751	2,87988	2,77379	2,66358	2,66358	2,26394
0,8731	2,7762		3,11884	2,89121	2,78306	2,67594	2,67594	2,27424
0,8738	2,7802		3,12708	2,90151	2,79542	2,6883	2,6883	2,28557
0,8745	2,7842		3,13944	2,9149	2,80778	2,69757	2,69757	2,29278
0,8752	2,7882		3,15386	2,92314	2,81705	2,70993	2,70993	2,30308
0,8759	2,7922		3,16416	2,93653	2,82838	2,72332	2,72332	2,31441
0,8766	2,7962		3,17549	2,94889	2,84177	2,73259	2,73259	2,32265
0,8773	2,8002		3,18785	2,96022	2,85516	2,74495	2,74495	2,33295
0,8780	2,8042		3,20021	2,96949	2,86237	2,75422	2,75422	2,34119
0,8787	2,8082		3,21463	2,98185	2,87473	2,76761	2,76761	2,35252
0,8794	2,8122		3,2239	2,99627	2,88709	2,781	2,781	2,36385
0,8801	2,8162		3,2342	3,00451	2,89842	2,78924	2,78924	2,37106
0,8808	2,8202		3,24347	3,01893	2,91078	2,80057	2,80057	2,38033
0,8815	2,8242		3,25892	3,0282	2,92108	2,81293	2,81293	2,39063
0,8822	2,8282		3,27231	3,04056	2,93447	2,82529	2,82529	2,40196
0,8829	2,8322		3,28261	3,05189	2,9458	2,83868	2,83868	2,41329
0,8836	2,8362		3,29497	3,06425	2,95713	2,84692	2,84692	2,41947
0,8843	2,8402		3,30733	3,07558	2,9664	2,86031	2,86031	2,4308
0,8850	2,8443		3,31763	3,08588	2,97876	2,86958	2,86958	2,43904
0,8857	2,8483		3,32896	3,09515	2,99112	2,884	2,884	2,4514
0,8864	2,8523		3,33926	3,11163	3,00245	2,89533	2,89533	2,46067
0,8871	2,8563		3,35368	3,1209	3,01481	2,90769	2,90769	2,472
0,8879	2,8603		3,36501	3,1312	3,02614	2,91799	2,91799	2,48024
0,8886	2,8643		3,37634	3,14459	3,03747	2,92726	2,92726	2,48848
0,8893	2,8683		3,38767	3,15695	3,04674	2,94168	2,94168	2,50084
0,8900	2,8723		3,40003	3,16725	3,06219	2,95404	2,95404	2,51114
0,8907	2,8763		3,41342	3,17961	3,07146	2,96434	2,96434	2,51938
0,8914	2,8803		3,42166	3,18991	3,08176	2,9767	2,9767	2,53071
0,8921	2,8843		3,43608	3,20227	3,09206	2,98803	2,98803	2,53998
0,8928	2,8883		3,44535	3,21669	3,10751	2,99833	2,99833	2,54822
0,8935	2,8923		3,4608	3,22493	3,11884	3,00966	3,00966	2,55852
0,8942	2,8963		3,46904	3,23523	3,12708	3,02099	3,02099	2,56779
0,8949	2,9003		3,4814	3,24759	3,13944	3,03129	3,03129	2,57706
0,8956	2,9043		3,49479	3,25995	3,15386	3,04468	3,04468	2,58839
0,8963	2,9083		3,50509	3,27231	3,16416	3,05807	3,05807	2,59972
0,8970	2,9123		3,51951	3,28261	3,17446	3,06734	3,06734	2,60693
0,8977	2,9163		3,52878	3,29497	3,18682	3,0797	3,0797	2,61826
0,8984	2,9203		3,53805	3,30733	3,19815	3,08897	3,08897	2,62547
0,8991	2,9243		3,5535	3,3166	3,20948	3,10545	3,10545	2,63989
0,8998	2,9283		3,56586	3,32896	3,22184	3,11472	3,11472	2,6471
0,9005	2,9323		3,57719	3,33926	3,23317	3,12399	3,12399	2,65534
0,9012	2,9363		3,58646	3,35368	3,24244	3,13635	3,13635	2,66564
0,9019	2,9403		3,60294	3,36295	3,25789	3,14871	3,14871	2,67594
0,9026	2,9444		3,61118	3,37531	3,26716	3,16107	3,16107	2,68727



ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9033	2,9484		3,62251	3,38664	3,27849	3,16931	3,16931	2,69345
0,9040	2,9524		3,63487	3,39694	3,28982	3,18476	3,18476	2,70684
0,9047	2,9564		3,6462	3,4093	3,30321	3,19609	3,19609	2,71714
0,9054	2,9604		3,65959	3,42063	3,31351	3,20433	3,20433	2,72332
0,9061	2,9644		3,67195	3,43299	3,32587	3,21875	3,21875	2,73568
0,9068	2,9684		3,68328	3,44432	3,33617	3,22905	3,22905	2,74495
0,9075	2,9724		3,69461	3,45565	3,34956	3,24038	3,24038	2,75422
0,9082	2,9764		3,70285	3,46698	3,35986	3,25377	3,25377	2,76555
0,9089	2,9804		3,71624	3,47934	3,37016	3,2651	3,2651	2,77585
0,9096	2,9844		3,73066	3,49273	3,38355	3,27643	3,27643	2,78512
0,9103	2,9884		3,73993	3,50097	3,39488	3,2857	3,2857	2,79336
0,9110	2,9924		3,75229	3,51333	3,40724	3,29703	3,29703	2,80263
0,9117	2,9964		3,76568	3,52569	3,41857	3,30939	3,30939	2,81293
0,9124	3,0004		3,77701	3,53496	3,42681	3,32175	3,32175	2,82323
0,9131	3,0044		3,78731	3,54629	3,43917	3,33308	3,33308	2,83353
0,9138	3,0084		3,79967	3,56071	3,45256	3,34132	3,34132	2,83971
0,9145	3,0124		3,811	3,57307	3,46389	3,3578	3,3578	2,85413
0,9152	3,0164		3,82439	3,58028	3,47522	3,3681	3,3681	2,8634
0,9159	3,0204		3,83572	3,59264	3,48552	3,37737	3,37737	2,87061
0,9166	3,0244		3,84705	3,60603	3,49788	3,38973	3,38973	2,88091
0,9173	3,0284		3,86044	3,61736	3,50715	3,40312	3,40312	2,89224
0,9180	3,0324		3,86971	3,62766	3,52363	3,41445	3,41445	2,90254
0,9187	3,0364		3,88207	3,64002	3,53187	3,42372	3,42372	2,90975
0,9194	3,0404		3,8934	3,65135	3,54114	3,43711	3,43711	2,92108
0,9201	3,0445		3,90576	3,66371	3,55865	3,44844	3,44844	2,93138
0,9208	3,0485		3,91606	3,67504	3,56792	3,46183	3,46183	2,94271
0,9215	3,0525		3,92533	3,68534	3,57822	3,46904	3,46904	2,94889
0,9222	3,0565		3,94181	3,6977	3,58749	3,4814	3,4814	2,95919
0,9229	3,0605		3,95314	3,71212	3,60397	3,49479	3,49479	2,97052
0,9236	3,0645		3,96447	3,71933	3,61427	3,50509	3,50509	2,97979
0,9243	3,0685		3,97683	3,73272	3,62354	3,51951	3,51951	2,99112
0,9250	3,0725		3,98919	3,74405	3,6359	3,52878	3,52878	2,99936
0,9257	3,0765		4,00052	3,75538	3,64723	3,53805	3,53805	3,0076
0,9264	3,0805		4,01082	3,76774	3,66062	3,5535	3,5535	3,02099
0,9271	3,0845		4,02215	3,77804	3,67195	3,56277	3,56277	3,0282
0,9278	3,0885		4,03348	3,7904	3,68328	3,57513	3,57513	3,0385
0,9285	3,0925		4,0479	3,80173	3,69461	3,5844	3,5844	3,04674
0,9292	3,0965		4,05923	3,81203	3,70594	3,60191	3,60191	3,06116
0,9299	3,1005		4,07159	3,82542	3,71624	3,60912	3,60912	3,06734
0,9306	3,1045		4,0788	3,83675	3,73066	3,62148	3,62148	3,07867
0,9313	3,1085		4,09425	3,85014	3,73993	3,63384	3,63384	3,08897
0,9320	3,1125		4,10764	3,86044	3,75229	3,64208	3,64208	3,09618
0,9327	3,1165		4,11588	3,86971	3,76362	3,65753	3,65753	3,10854
0,9334	3,1205		4,12927	3,88207	3,77495	3,66577	3,66577	3,11575



ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9341	3,1245		4,13957	3,8934	3,78628	3,68122	3,68122	3,12914
0,9348	3,1285		4,15502	3,90576	3,79864	3,69049	3,69049	3,13738
0,9355	3,1325		4,16635	3,91606	3,80997	3,70079	3,70079	3,14562
0,9362	3,1365		4,17459	3,92533	3,82233	3,71418	3,71418	3,15695
0,9369	3,1405		4,18592	3,94078	3,83469	3,72654	3,72654	3,16725
0,9376	3,1446		4,19931	3,95211	3,8419	3,73684	3,73684	3,17652
0,9383	3,1486		4,2127	3,96344	3,85529	3,74714	3,74714	3,18476
0,9390	3,1526		4,223	3,9758	3,86662	3,75847	3,75847	3,19506
0,9397	3,1566		4,23433	3,98404	3,87898	3,77186	3,77186	3,20639
0,9404	3,1606		4,24772	3,99846	3,89031	3,78113	3,78113	3,2136
0,9411	3,1646		4,25905	4,00876	3,90267	3,79452	3,79452	3,22493
0,9418	3,1686		4,27141	4,02112	3,91297	3,80585	3,80585	3,23523
0,9425	3,1726		4,28068	4,03142	3,92224	3,81615	3,81615	3,24347
0,9432	3,1766		4,29304	4,04481	3,93769	3,83057	3,83057	3,25583
0,9439	3,1806		4,30746	4,05717	3,94902	3,83881	3,83881	3,26304
0,9446	3,1846		4,31776	4,0685	3,96035	3,85323	3,85323	3,2754
0,9453	3,1886		4,32909	4,07674	3,97065	3,86353	3,86353	3,28364
0,9460	3,1926		4,33939	4,08807	3,97992	3,8728	3,8728	3,29188
0,9467	3,1966		4,35381	4,10352	3,9964	3,88516	3,88516	3,30218
0,9474	3,2006		4,36411	4,11382	4,00464	3,89958	3,89958	3,31454
0,9481	3,2046		4,37647	4,12103	4,01906	3,91091	3,91091	3,32381
0,9488	3,2086		4,38574	4,13545	4,02627	3,91812	3,91812	3,32999
0,9495	3,2126		4,3981	4,14987	4,03966	3,93357	3,93357	3,34338
0,9502	3,2166		4,41252	4,16017	4,05305	3,94593	3,94593	3,35368
0,9509	3,2206		4,42076	4,17047	4,06438	3,9552	3,9552	3,36192
0,9516	3,2246		4,43724	4,1818	4,07468	3,96653	3,96653	3,37119
0,9523	3,2286		4,44651	4,1921	4,08498	3,97786	3,97786	3,38149
0,9530	3,2326		4,45887	4,20755	4,10146	3,99022	3,99022	3,39179
0,9537	3,2366		4,47123	4,21682	4,1097	4,00155	4,00155	3,40106
0,9544	3,2406		4,48153	4,22815	4,11897	4,01494	4,01494	3,41239
0,9551	3,2447		4,49389	4,24051	4,13133	4,02524	4,02524	3,42166
0,9558	3,2487		4,50522	4,24978	4,14472	4,03451	4,03451	3,42887
0,9565	3,2527		4,51964	4,26317	4,15605	4,04687	4,04687	3,4402
0,9572	3,2567		4,52891	4,2745	4,16841	4,05923	4,05923	3,4505
0,9579	3,2607		4,54127	4,28583	4,17665	4,07159	4,07159	3,4608
0,9586	3,2647		4,55466	4,29613	4,18798	4,08189	4,08189	3,47007
0,9593	3,2687		4,56187	4,30849	4,20343	4,09425	4,09425	3,48037
0,9600	3,2727		4,57629	4,32188	4,21373	4,10661	4,10661	3,49067
0,9607	3,2767		4,58659	4,33218	4,22403	4,11588	4,11588	3,49891
0,9614	3,2807		4,59998	4,34248	4,23536	4,12721	4,12721	3,50818
0,9621	3,2847		4,61131	4,35484	4,24669	4,13957	4,13957	3,51848
0,9629	3,2887		4,62264	4,36514	4,25905	4,15399	4,15399	3,53084
0,9636	3,2927		4,63397	4,37853	4,27244	4,16429	4,16429	3,54011
0,9643	3,2967		4,64839	4,38883	4,28274	4,17459	4,17459	3,54835



ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1.ª	OFC. 2.ª	OFC. 3.ª	ESPTA.	PEÓN
0,9650	3,3008		4,65869	4,40119	4,29304	4,18489	4,18489	3,55762
0,9657	3,3048		4,66796	4,41355	4,3054	4,19416	4,19416	3,56483
0,9664	3,3088		4,68238	4,42282	4,31776	4,21167	4,21167	3,58028
0,9671	3,3128		4,69268	4,43724	4,32909	4,22197	4,22197	3,58852
0,9678	3,3168		4,70504	4,44651	4,33836	4,23021	4,23021	3,59573
0,9685	3,3208		4,71637	4,45887	4,35175	4,2436	4,2436	3,60706
0,9692	3,3248		4,72873	4,47329	4,36308	4,25493	4,25493	3,61633
0,9699	3,3288		4,74315	4,48153	4,37647	4,26935	4,26935	3,62869
0,9706	3,3328		4,75139	4,49389	4,38368	4,27862	4,27862	3,63693
0,9713	3,3368		4,76375	4,50522	4,39707	4,28892	4,28892	3,64517
0,9720	3,3408		4,77611	4,51861	4,41046	4,30128	4,30128	3,6565
0,9727	3,3448		4,78847	4,52685	4,41973	4,31055	4,31055	3,66371
0,9734	3,3488		4,79877	4,53818	4,43312	4,326	4,326	3,6771
0,9741	3,3528		4,81319	4,55157	4,44445	4,33527	4,33527	3,68534
0,9748	3,3568		4,82349	4,56084	4,45475	4,34866	4,34866	3,69667
0,9755	3,3608		4,83379	4,57423	4,46505	4,35896	4,35896	3,70491
0,9762	3,3648		4,84821	4,58556	4,47947	4,37132	4,37132	3,71521
0,9769	3,3688		4,85748	4,59895	4,48977	4,38162	4,38162	3,72448
0,9776	3,3728		4,86881	4,60925	4,50007	4,39501	4,39501	3,73581
0,9783	3,3768		4,88014	4,62058	4,5114	4,40634	4,40634	3,74508
0,9790	3,3808		4,89662	4,62985	4,52479	4,41561	4,41561	3,75332
0,9797	3,3848		4,90589	4,64633	4,53509	4,43106	4,43106	3,76671
0,9804	3,3888		4,91619	4,65457	4,54951	4,44239	4,44239	3,77598
0,9811	3,3928		4,92958	4,6659	4,55775	4,45063	4,45063	3,78319
0,9818	3,3968		4,94091	4,67826	4,56805	4,46299	4,46299	3,79349
0,9825	3,4009		4,95224	4,69062	4,58247	4,47535	4,47535	3,80379
0,9832	3,4049		4,9646	4,70092	4,59586	4,48771	4,48771	3,81409
0,9839	3,4089		4,9749	4,71328	4,60616	4,49595	4,49595	3,8213
0,9846	3,4129		4,98932	4,72358	4,61543	4,50728	4,50728	3,8316
0,9853	3,4169		4,99962	4,73594	4,62779	4,52273	4,52273	3,84396
0,9860	3,4209		5,01095	4,74624	4,64221	4,53097	4,53097	3,85117
0,9867	3,4249		5,02331	4,75757	4,65148	4,54539	4,54539	3,86353
0,9874	3,4289		5,03361	4,77096	4,66384	4,55569	4,55569	3,8728
0,9881	3,4329		5,04803	4,78332	4,67414	4,56393	4,56393	3,87898
0,9888	3,4369		5,05833	4,79362	4,68547	4,57835	4,57835	3,89134
0,9895	3,4409		5,06863	4,80289	4,69783	4,59071	4,59071	3,90164
0,9902	3,4449		5,07893	4,81731	4,71019	4,60204	4,60204	3,91194
0,9909	3,4489		5,09438	4,82555	4,72152	4,61234	4,61234	3,92018
0,9916	3,4529		5,10674	4,83894	4,73285	4,62264	4,62264	3,92945
0,9923	3,4569		5,11807	4,85233	4,74418	4,63397	4,63397	3,93872
0,9930	3,4609		5,12837	4,86263	4,75551	4,64839	4,64839	3,95108
0,9937	3,4649		5,1397	4,87087	4,76787	4,65972	4,65972	3,96035
0,9944	3,4689		5,15618	4,88632	4,78126	4,66796	4,66796	3,96756
0,9951	3,4729		5,16442	4,89868	4,7895	4,68238	4,68238	3,97992

ANEXO V AÑO 2024			ENCARGADO	OFC. 1. <sup>a</sup>	OFC. 2. <sup>a</sup>	OFC. 3. <sup>a</sup>	ESPTA.	PEÓN
0,9958	3,4769		5,17369	4,90898	4,7998	4,69268	4,69268	3,98919
0,9965	3,4809		5,18811	4,91825	4,81422	4,70504	4,70504	3,99949
0,9972	3,4849		5,19944	4,93061	4,82349	4,71534	4,71534	4,00773
0,9979	3,4889		5,2118	4,94297	4,83379	4,7277	4,7277	4,01906
0,9986	3,4929		5,22416	4,95533	4,85027	4,74109	4,74109	4,03039
0,9993	3,4969		5,23446	4,96563	4,85851	4,75139	4,75139	4,03863
1,0000	3,501	133 METAL	5,24476	4,97696	4,86881	4,76169	4,76169	4,0479

#### ANEXO VI

##### VALORACIÓN DE LOS DEPÓSITOS ESPECIALES CON UN INDICADOR APROXIMADO DE 3,38

Para este punto se entiende como depósitos especiales aquellos depósitos que sean:

- Depósitos con grupo contable producto «Especiales», «H2», «Cisternas».
- Depósitos criogénicos que no aparezcan en la tabla acordada en 2016.

Se efectuará una valoración provisional para cada código de producto que cumpla con las definiciones expuestas anteriormente. Es decir, tendrán unos «puntos/depósito» provisionales teniendo en cuenta que el indicador de prima individual de ese código de depósito se aproxime al valor de 3,38.

Una vez realizados tres depósitos de las mismas características, se evaluarán los datos entre el director de fabricación y el comité de empresa, para asignar una valoración definitiva de «puntos/depósito». Con el objetivo final de ir creando una tabla anexa definitiva para depósitos especiales. En caso de duda, se analizará entre las partes.