



SECCIÓN QUINTA

Núm. 10.016

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., para los años 2017 y 2018 (código de convenio 50003522012001), suscrito el día 18 de octubre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., OSTA y MIT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 31 de octubre de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 19 de noviembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS FUNCIONALES

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

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

Art. 2. *Ámbito personal.*

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

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

Art. 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, ambos inclusive, y entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, una vez registrado.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017, a excepción de aquellos en los que se establezca expresamente otra fecha para la entrada en vigor.



Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la firma del siguiente convenio colectivo durante el primer trimestre de 2019, por lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral. Mientras no se firme un nuevo convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

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

Art. 5. Compensación y absorción.

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

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

Art. 6. Publicidad del convenio.

Una vez publicado en el BOPZ, la empresa entregará un ejemplar del texto íntegro del convenio a cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 7. Política de empleo y contratación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a fomentar, en lo posible, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo. Con el objeto de dar una mayor estabilidad a la planta para poder optar a más proyectos y volumen de trabajo, adquieren un compromiso de "paz social" durante toda la vigencia del convenio.

Como medida para mejorar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a realizar tres contratos indefinidos de mano de obra directa a jornada completa antes del 31 de diciembre de 2017 y otros tres contratos antes del 31 de diciembre de 2018. Asimismo, ambas partes acuerdan que haya un porcentaje de trabajadores de mano de obra directa fija del 85% a fecha de 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

Art. 8. Ingreso en la plantilla.

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

A efectos de la duración máxima de los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo estipulado en el convenio colectivo general de la Industria Química vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

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

Los contratos para la formación y contratos de trabajo en prácticas se regirán por la legislación laboral vigente en cada momento. La retribución de las contrataciones



realizadas tanto bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas como de aprendizaje, será la que figure en el contrato individual, siempre que supere la mínima legal establecida para este tipo de contratos.

Se establece el compromiso por parte de la empresa de conceder un contrato de relevo a aquellos trabajadores que así lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente aplicable en cada momento. El citado contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente aplicable en cada momento. No obstante, empresa y trabajador podrán pactar la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año. De conformidad con el artículo 12.7, letra d), del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

Art. 9. Bolsa de empleo.

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

Si se produce la reincorporación de un trabajador incluido en la "bolsa de empleo", ingresará con la categoría de profesional de 2.ª, con excepción de los contratos de interinidad, en cuyo caso el ingreso se producirá con la categoría del trabajador sustituido.

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

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

Para el seguimiento de la "bolsa de empleo" se establecerá una comisión paritaria entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores formada por tres miembros por cada una de las partes. En la comisión paritaria, la dirección de la empresa informará periódicamente de los siguientes aspectos:

1. Listado de trabajadores cuyos contratos hayan finalizado.
2. Listado de trabajadores incluidos en la bolsa de empleo.
3. Listado de trabajadores eventuales.
4. Listado de trabajadores en alta.
5. Previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados.
6. Horas de trabajo realizadas.
7. Documentos de cotización TC1 y TC2.
8. Estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas.

Art. 10. Período de prueba.

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

1. Grupo profesional I: Un mes.
2. Grupos profesionales II y III: Dos meses.
3. Grupos profesionales IV y V: Tres meses.
4. Grupo profesional O: Seis meses.

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

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

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

Art. 11. Ceses.

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



1. Grupos profesionales I, II y III: Quince días.
2. Grupos profesionales IV y V: Un mes.
3. Grupo profesional O: Dos meses.

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. SISTEMA DE ASCENSOS, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Art. 12. *Clasificación profesional.*

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

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

Art. 13. *Definición de los grupos profesionales y categorías.*

A) Disposiciones comunes para los puestos de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

B) Definiciones de los grupos profesionales, categorías y descripción orientativa, no limitativa, de las funciones de cada puesto:

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

GRUPO I, PEONES Y ESPECIALISTAS:

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

• Subgrupo I:

Peón: Realiza las funciones básicas de ensamblado y/o conformado y se trata de la categoría de acceso y formación a la sección de producción que requiere mayor supervisión.

• Subgrupo II:

Peón especialista: Realiza las funciones de ensamblado y/o conformado cumpliendo con los requisitos mínimos de calidad y producción establecidos para su categoría.

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

GRUPO II, PROFESIONAL 2.^a:

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

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

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

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

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

GRUPO III, PROFESIONAL 1.^a:

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

Oficial 2.^a mantenimiento: Realiza funciones de electricidad y mecánica, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio reparando averías de media y alta entidad y realización del mantenimiento preventivo que le corresponda. Colabora, en su caso, en labores de supervisión, engrase u otras de tipo mecánico, como la revisión de la maquinaria. Es el encargado de realizar las reparaciones, mejoras



o modificaciones eléctricas que sean necesarias. Colabora en su caso en labores de supervisión y ajuste eléctrico o de instrumentación. El personal de Formers se encarga de limpiar, repasar y reparar formers que hay metidos en producción, ajuste y optimización de formers tanto de producción como de prototipos, quitando marcas, evitando chafados en curvas, etc. Fabrica formers a partir de una pieza maestra o bien de un plano de doblado.

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

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

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

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

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

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

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

Carretilero/almacenero: Se encarga de recibir los documentos de pedido a fin de proceder a la recepción de los materiales. Organiza, ordena, mantiene al día las salidas y entradas del almacén y custodia los materiales existentes en él y, en su caso, manejará el programa informático de control de almacén. Asegura la recepción



de los camiones de materia prima: descarga y ubicación. Descarga de camiones que traen material de otras fábricas o materias primas para producción, dejando estos materiales en cada uno de los casos, en el lugar destinado para su consumo o almacenamiento. Una vez realizada la comprobación de carga o descarga procede a firmar la correspondiente autorización o modificación si fuera preciso. Tramita los albaranes, teniendo especial incidencia en su puesto de trabajo el trato directo con el cliente y la vigilancia de la calidad del producto suministrado.

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

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

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

GRUPO IV:

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

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

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

- Técnico de laboratorio: Participa conjuntamente con el jefe de laboratorio y los analistas en todas las funciones encuadradas en el departamento, dentro del sistema de la calidad de la compañía. Realiza los ensayos de laboratorio que requieren un grado alto de cualificación técnica, usando técnicas instrumentales complejas. Es el responsable del mantenimiento y conservación del instrumental del laboratorio. Aporta un conocimiento especializado a las funciones de laboratorio, analizando los datos obtenidos para sugerir acciones. Es capaz de definir, conjuntamente con el jefe de laboratorio, los ensayos de control de calidad de los diferentes productos, ya sean



materias primas, intermedios o finales. A su vez, establece los registros propios de estos ensayos. Coordina y supervisa la labor de los analistas de laboratorio. Es capaz de realizar sustituciones puntuales del jefe de laboratorio.

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL V:

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

GRUPO PROFESIONAL O:

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

GRUPOS PROFESIONALES	SUBGRUPOS	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO I	SUBGRUPO I	PEÓN
	SUBGRUPO II	PEÓN ESPECIALISTA ANALISTA AUXILIAR DE LABORATORIO

GRUPOS PROFESIONALES	SUBGRUPOS	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO II		PROFESIONAL DE SEGUNDA ANALISTA DE LABORATORIO AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GRUPO III	SUBGRUPO II	OFICIAL DE SEGUNDA DE MANTENIMIENTO
	SUBGRUPO I	AUXILIAR DE JEFE DE EQUIPO AUXILIAR DE CALIDAD PROFESIONAL DE PRIMERA OFICIAL DE PRIMERA DE MANTENIMIENTO ANALISTA SUPERIOR DE LABORATORIO CARRETIILLERO/ALMACENERO CONDUCTOR CON FUNCIONES DE CARRETIILLERO ADMINISTRATIVO
GRUPO IV		ENCARGADO O JEFE DE EQUIPO TÉCNICO
GRUPO V		TÉCNICO SUPERIOR (RR. HH/ADMINISTRACIÓN) JEFE DE DEPARTAMENTO INGENIERO

Art. 14. Movilidad funcional.

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

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

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

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

Art. 15. Trabajos de distinto grupo profesional.

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

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

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

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

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

Art. 16. *Traslado del centro de trabajo.*

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES SALARIALES

Art. 17. *Estructura salarial.*

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

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

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

Art. 18. *Salario convenio.*

Cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio percibirá el salario convenio que se determina en el anexo número 1 (tabla salarial) en función del grupo profesional al que esté adscrito cada uno. Dicho salario convenio, que se refiere al período de un año, constituye el salario mínimo garantizado.

1. Para el año 2017: Se garantiza una subida salarial del 3% sobre las tablas salariales del año 2016, extensibles a los restantes conceptos retributivos no incluidos en las tablas. Dicho incremento se efectuará de la siguiente manera:

a) Se aplicará el 2,7% en tablas en la nómina de agosto del presente año, así como los atrasos resultantes, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2017.

b) El 0,3% restante se aplicará junto con la revisión del IPC una vez este se conozca.

c) En caso de que el índice de precios al consumo sea superior a 1,7%, el diferencial entre el 1,7% y dicho índice se aplicará junto con la subida del 0,3%, que se abonará en concepto de atrasos del año 2017, en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC.



2. Para el año 2018: Una vez publicado oficialmente el IPC real del año 2017 se aplicará una subida salarial del 2,7% sobre las tablas salariales definitivas del año 2017, extensibles a los restantes conceptos retributivos no incluidos en las tablas, con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2018. En caso de que el índice de precios al consumo sea superior a 1,7%, se abonará dicha diferencia en concepto de paga de atrasos de 2018, en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC.

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

Art. 20. Plus convenio.

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

Art. 21. Plus de antigüedad.

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

El cómputo de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 22. Plus de esfuerzo.

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

Art. 23. Plus de turnicidad, plus de compensación y plus de disponibilidad.

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

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



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

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

Art. 24. Plus de transporte.

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

Este plus se abonará según los siguientes supuestos:

1. Domicilio a una distancia superior a 20 kilómetros: El importe del plus transporte será equivalente al coste mínimo real en cada momento del autobús que hace la ruta del polígono. Para el cálculo del importe a percibir se tendrá en cuenta el coste del precio del billete de un día (viaje de ida más viaje de vuelta), adquirido mediante el medio de pago más económico, bien sea abono, tarjeta recarga, etc. El importe resultante se multiplicará por los días laborables del año y, posteriormente, el importe total anual se dividirá entre las doce pagas ordinarias mensuales. El importe del plus se actualizará en el mismo mes que varíe el precio del precitado billete de autobús.

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

Art. 25. Plus de nocturnidad.

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

Art. 26. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27. Ayuda familiar y aguinaldo navideño.

Con el objeto de que la empresa pueda colaborar en el desembolso que se produce en el mes de septiembre con la compra de los libros para la escolarización de los hijos a cargo de los empleados de Kongsberg, ambas partes acuerdan mantener la ayuda familiar por importe 130 euros brutos anuales por cada hijo menor de 16 años a cargo del empleado durante la vigencia del convenio.

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

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

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

CAPÍTULO V

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

Art. 28. Jornada de trabajo.

1. La jornada anual de trabajo durante los años 2017 y 2018 queda estipulada en 1.683,50 horas anuales máximas de trabajo efectivo, equivalentes a 222 días de trabajo anuales.

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

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

Art. 29. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

1. Hora extra normal: 50%.
2. Hora extra festiva/nocturna: 75%.

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

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

Art. 30. Vacaciones.

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

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

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

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



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

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

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

La empresa se compromete a estudiar la propuesta del calendario de vacaciones que facilitará la representación legal de los trabajadores dentro del primer trimestre natural del año 2018.

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

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

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

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

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

Art. 31. *Calendario laboral.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

Art. 32. *Prestación por invalidez o muerte.*

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

1. Invalidez permanente total: 12.020,24 euros.
2. Invalidez permanente absoluta: 24.040,48 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional falleciera el trabajador, la empresa abonará la cantidad de 30.050,61 euros a los beneficiarios del mismo o, en su defecto, a la viuda o derechohabientes.

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

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

Art. 33. *Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo y maternidad.*

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de la totalidad de los conceptos salariales



fijos percibidos en jornada ordinaria, computándose respecto a los conceptos variables el promedio de los percibidos en los últimos tres meses trabajados completos.

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

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

Art. 34. *Garantía salarial en los supuestos de enfermedad común.*

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

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

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

Art. 35. *Licencias.*

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

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

Los trabajadores disfrutarán de licencia de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad del trabajador.

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

Art. 36. *Crédito horario de los delegados de prevención.*

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

2. Reuniones: La comisión paritaria se reunirá cuando una de las partes firmantes así lo solicite para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden



del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de la solicitud.

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

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

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

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

1. La interpretación del convenio.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo.

4. Emisión de informes a la autoridad laboral y SAMA en los supuestos de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación de la interpretación con carácter general de convenio.

5. Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la dirección de la empresa o por el comité derivados de la aplicación del convenio.

6. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.

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

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

ANEXO I
Tablas salariales

Tabla Salarial 2017 INCREMENTO 2,70%		SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO x 14 PAGAS
GRUPO I	SUBGRUPO I PEON	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química
	SUBGRUPO I ESPECIALISTA	15.467,56 €	1.104,83 €	173,65 €
GRUPO II PROFESIONAL 2ª		16.792,50 €	1.199,46 €	173,65 €
GRUPO III PROFESIONAL 1ª	SUBGRUPO III.2	17.355,68 €	1.239,69 €	173,65 €
	SUBGRUPO III.1	17.918,87 €	1.279,92 €	173,65 €
GRUPO IV		21.616,46 €	1.544,03 €	
GRUPO V		28.202,85 €	2.014,49 €	
GRUPO O		32.903,18 €	2.350,23 €	

CONCEPTOS	TIPO	IMPORTE
PLUS ESFUERZO POR DIA		5,62 €
TURNICIDAD	POR DIA EFECTIVO	1,20 €
PLUS NOCTURNIDAD	POR DIA EFECTIVO	15,87 €
PLUS SERVICIO TRANSPORTE	POR DIA EFECTIVO	54,29 €
PLUS TRANSPORTE	-20 KM	35,76 €
PLUS TRANSPORTE	+20 KM	96,20 €