



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 5 de noviembre de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Cerámicas Gala, S.A. (C.C. 09000062011982).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cerámicas Gala, S.A., ha suscrito por la dirección de Cerámicas Gala, y las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017 de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 5 de noviembre de 2020.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERÁMICAS GALA, S.A.

CAPÍTULO I

ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN

El presente convenio se ha suscrito por la dirección de Cerámicas Gala, y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

*Artículo 1.º –*

El presente convenio de la empresa Cerámicas Gala, S.A. (ubicada en Ctra. Madrid-Irún, km 244 en Burgos), regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones de su personal cuyos grupos profesionales y categorías se especifican en el mismo.

CAPÍTULO II

A) VIGENCIA Y DURACIÓN.

*Artículo 2.º –*

Los efectos del convenio, serán desde el día siguiente al de su firma. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

La duración de este convenio será de 3 años a partir del 1 de enero de 2019, finalizando el 31 de diciembre de 2021.

*Artículo 3.º –*

El convenio será prorrogable de año en año, salvo denuncia expresa del mismo durante el último mes de su término o de cualquiera de sus prórrogas, manteniendo su vigor hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

B) INCREMENTOS SALARIALES.

*Artículo 4.º –*

*Condiciones salariales para el año 2019.*

Todos los conceptos salariales de convenio se incrementarán con el IPC real positivo +0,5% con respecto a las tablas de 2018.

Una vez conocido el IPC real positivo de 2019 se actualizarán las tablas salariales y se abonarán atrasos de todo el año 2019 en la nómina de febrero de 2020.

*Condiciones salariales para el año 2020.*

Una vez actualizadas las tablas del 2019 se incrementarán en 0,50% todos los conceptos salariales para 2020. En la nómina de febrero de 2021 se actualizarán las tablas con el IPC real positivo y se abonarán atrasos en caso de que proceda.

*Condiciones salariales para el año 2021.*

Una vez actualizadas las tablas del 2020 se incrementarán en 0,50% todos los conceptos salariales. En la nómina de febrero de 2022 se actualizarán las tablas con IPC real positivo de 2021 y se abonarán atrasos en caso de que proceda.



### CAPÍTULO III

#### COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN Y NO CONCURRENCIA

##### A) COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

###### *Artículo 5.º –*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo compensables y absorbibles respecto de cualesquiera otras retribuciones fijadas o por fijar por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, etc., en tanto sean superiores globalmente en cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

Se mantendrán «ad personam» las situaciones anteriores que individualmente sean más beneficiosas.

##### B) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

###### *Artículo 6.º –*

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este convenio constituyen un todo indivisible y por consiguiente la no aceptación de algunas de las condiciones en él pactadas suponen la de la totalidad.

##### C) PACTO DE NO CONCURRENCIA.

###### *Artículo 7.º –*

La aplicación del presente convenio excluye a los demás, actuales o futuros, que pudieran pactarse en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales. Sólo en lo no previsto en el presente convenio, será aplicable como derecho supletorio lo establecido en las Normas Legales de Aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### CAPÍTULO IV

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### A) NORMA GENERAL.

###### *Artículo 8.º –*

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada sección y puesto de trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del marco de la legalidad vigente.

##### B) FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

###### *Artículo 9.º –*

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

– La calificación del trabajo según cualesquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

– La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales del trabajador en cada sección.



- La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar la optimización de los rendimientos.
- La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la optimización de los rendimientos.
- La fijación de los índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- La movilidad funcional y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y de la producción.
- La realización de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
- La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las instalaciones.

C) OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

*Artículo 10.º –*

Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo.
- Tener a disposición de los representantes sindicales y de los trabajadores, en lugar accesible, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas y complementos salariales vigentes.
- Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla a fin de facilitar la debida comprensión por parte de los trabajadores.
- Recoger y estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
- Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades del centro de trabajo.
- Establecer con claridad los niveles de calidad y pérdidas de cada tarifa de trabajo.

D) SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO.

*Artículo 11.º –*

El sistema de trabajo medido es el «Bedaux» y corresponde su aplicación a la Dirección de la Empresa asistida por la oficina de métodos y tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la representación de los trabajadores se ejercerán a través del Comité.



La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo «Bedaux».

COMISIÓN MIXTA DE M. Y T.

*Artículo 12.º –*

La Comisión Mixta se compondrá de cinco miembros. Tres miembros del Comité de Empresa que ostentarán su representación y serán designados por este, y dos por la Dirección de la Empresa.

De las reuniones se levantará la oportuna acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia acta.

El Comité designará de entre sí 3 suplentes con la finalidad de reemplazar a los titulares ante posibles ausencias de estos. La Comisión podrá ser asistida por un cuarto miembro de entre los suplentes cuando el tema a tratar así lo requiera.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Mixta de M. y T.

*Artículo 13.º –*

Será competencia de esta Comisión:

1.º – Conocer y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos (valores-punto), así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos.

La empresa, una vez comunicados los nuevos procesos y sus valores-punto, facilitará esta labor dando cuantas explicaciones se requieran incluso, cuando sea necesario, sobre el mismo puesto de trabajo afectado.

2.º – Conocer los factores contenidos en los manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión por si procede.

3.º – Conocer los índices de pérdidas o calidades. En casos puntuales que afecten a determinados colectivos y a petición de la Comisión, se informará de la equivalencia económica de dichos índices.

4.º – Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.

5.º – Recibir las tarifas de trabajos y sus anexos.

6.º – Conocer las adaptaciones y premios que en cada caso se aplique.

7.º – Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

*Artículo 14.º –*

Los informes a que se refiere el artículo anterior apartado 1.º tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de quince días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.



E) REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS.

*Artículo 15.º –*

Los valores puntos establecidos en cada sección y puesto de trabajo de la empresa serán revisados por alguna de las circunstancias siguientes:

- Por modificación del método operatorio.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o de las características del material.

Si el valor punto sustituye a uno provisional se abonará con efecto retroactivo las diferencias que hubieren si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores-puntos asignados, se señalará un período de adaptación a los nuevos valores que se fijará de acuerdo con el siguiente baremo:

Porcentaje de Reducción	Nº de meses de Adaptación	Puntos-hora por cada 1% de Reducción
Hasta el 14,9%	1	0,50
Del 15 al 29,9%	2	1º Mes : 0,65 2º Mes : 0,25
Más del 30%	3	1º Mes : 0,70 2º Mes : 0,40 3º Mes : 0,15

La adaptación tendrá vigencia durante seis meses como máximo contados a partir de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

Se computará como período de adaptación el primer mes o los primeros meses que realice el trabajo dentro de los seis meses en que como máximo tiene vigencia la adaptación.

Durante el período de adaptación fijado según el baremo anterior se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos por el referido período.

Terminado el período de adaptación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados y se devengará a su favor un premio final cuya cuantía se calculará multiplicando por 1,5 el número de puntos concedidos en el período de adaptación y por el precio del punto correspondiente al grado de trabajo.

Este premio se abonará de una sola vez al trabajador y será proporcional al número de horas trabajadas en el período de adaptación, siempre que una vez terminado el mismo, desarrolle una actividad igual a la que venía obteniendo con anterioridad a la reducción de los valores punto. El premio tendrá vigencia durante tres meses como máximo, contados a partir del último mes que tuvo adaptación.



Se computará el primer mes que se realice el trabajo dentro del periodo anteriormente citado.

F) MOVILIDAD FUNCIONAL.

*Artículo 16.º –*

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas

1.º – A petición del interesado de forma escrita y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino sin que tenga derecho a indemnización alguna.

2.º – Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

3.º – No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Salud Laboral, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

4.º – Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desarrollo correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

En los supuestos 3.º y 4.º se respetará el salario/convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto. No obstante, se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de enero de cada año del promedio ponderado de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos durante el año anterior. Cada año, se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado, se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas en el año anterior, tanto en lo que respecta a complemento funcional de puesto de trabajo, como en lo que concierne al valor punto prima.

Para el caso de personal del grupo de especialistas mayor de 58 años, la movilidad funcional no le podrá suponer disminución superior a dos grados, en la percepción del complemento funcional por puesto de trabajo, respecto del promedio de grado obtenido en el año natural inmediato anterior a cumplir los 58 años.

No obstante, se establece el siguiente sistema de adaptaciones para el personal sujeto a cambio de puesto de trabajo que dispondrá de un determinado número de puntos concedidos, dependiendo del caso concreto, como sigue:



Cambio de puesto de trabajo a:

- Grados 8 y 9: 6.975 puntos (1).
- Grado 7: 4.650 puntos.
- Grado 6: 3.100 puntos.
- Grado 5: 2.325 puntos (2).
- Grado 4: 930 puntos.

Los trabajos de grado inferior al 4 no tienen adaptación.

Las adaptaciones de colado serán las establecidas en las tablas entregadas en la Comisión de Métodos y Tiempos.

La adaptación se dará solo por la primera vez que se realice el cambio.

Cuando una persona esté durante un periodo de tiempo superior a un año sin realizar un trabajo que estuvo haciendo con anterioridad, dispondrá de 350 puntos.

El grado a aplicar durante el período de adaptación será el del nuevo puesto de trabajo.

La actividad será la que resulte de sumar a los puntos realmente producidos los puntos concedidos por adaptación. La actividad tope a pagar será de 80 puntos/hora.

En los cambios de puesto de trabajo que generen una adaptación por nuevo puesto de trabajo y mientras dure la misma no se estará sujeto al sistema de bonificación y descuento.

Se entiende por nuevo puesto cuando el trabajador es de nuevo ingreso en fábrica o cuando siendo de plantilla se incorpora a un puesto de trabajo en el que no ha estado con anterioridad, bien por cambio de sección, bien por cambio dentro de la misma sección, quedando excluidos el resto de adaptaciones que se producen por cambio de tipo de pieza o cambio después de un año.

No generan cambio de puesto de trabajo los cambios de pieza dentro del puesto de trabajo y en particular quedan excluidos los cambios recogidos en la llamada (1) de este artículo, es decir los cambios de pieza dentro del colado.

Para aquellos trabajos en los que haya una dificultad justificada de aplicar la adaptación por puntos concedidos se aplicará el sistema de días de acuerdo a lo siguiente:

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| - Grados 8 y 9: 45 días. |   |
| - Grado 7: 30 días.      | Se aplicará el grado del nuevo puesto de trabajo y la actividad a pagar será de 75 como máximo. |
| - Grado 6: 20 días.      |   |
| - Grado 5: 15 días.      |   |
| - Grado 4: 6 días.       |   |

La adaptación quedará anulada automáticamente si se comprueba que no es utilizada de forma correcta y progresiva.

Los trabajos medidos, inferiores al grado 4, se percibirán a este grado.





G) PAGO DE ACTIVIDADES.

*Artículo 17.º –*

En todos los casos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los abonos o descuentos por pérdidas imputables al trabajador serán adicionados o deducidos de la actividad obtenida con el tope de 80 puntos Bedaux/hora.

El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar los trabajos se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista riesgo de disminución o peligro de integridad física y se mantengan las normas de calidad establecidas.

H) DISMINUCIÓN EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO.

*Artículo 18.º –*

Cualquier rendimiento inferior al habitual deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante el tiempo de duración de la causa justificada que lo motiva, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

Si en algún caso se obtuvieran actividades inferiores a 60 puntos Bedaux/hora, las horas en que tal circunstancia se produzca se pagarán a razón del salario convenio.

CAPÍTULO V  
HORARIOS Y RÉGIMEN DE TRABAJO

A) HORARIOS.

*Artículo 19.º –*

A todos los efectos se estará al cómputo anual de horas efectivas de trabajo real pactado que es de 1.759,25, equivalentes a 226 días respectivamente de promedio a razón de 7,784 horas de trabajo efectivo diario (7 horas y 47 minutos).

El personal disfrutará de un día de libre disposición semestralmente, excluyendo disfrutarlo en el turno de noche, salvo los trabajadores que de forma continuada lo presten durante todo el año. El disfrute del día de libre disposición no podrá alterar el normal funcionamiento de la empresa en función de la familia de producto o equipos de trabajo, no superando el 10% de los puestos de trabajo, estableciéndose un preaviso de 7 días.

En los casos de jornada continuada el personal la interrumpirá quince minutos para su uso como descanso o «bocadillo» que no computará a ningún efecto ni como jornada de trabajo ni como concepto retribuable.

Son días de trabajo ordinario todos los días naturales del año excepto domingos, festivos y vacaciones de convenio. Si durante la vigencia del presente convenio mediara acuerdo interprofesional vinculante suscrito por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal y se concretara una jornada de horas efectivas año inferior, se estaría a lo acordado al respecto.



Por excepción el personal que trabaja en turnos con descanso semanal rotativo, dada la índole del trabajo que realiza, trabajará todas las festividades que no coincidan con sus días de descanso, y disfrutarán de dichos días como festivos, rotativamente a razón de un ciclo de dos (2) días continuados después de 6 días de trabajo y seis ciclos de 3 días continuados después de 6 días de trabajo y así alternativamente.

Cuando corresponda trabajar a este personal en días señalados como festivos en el Calendario Laboral para el resto de la plantilla, percibirá sobre su retribución normal el complemento establecido en el artículo 30.º.

En el último trimestre del año se realizará un ajuste individual a todo el personal que haya permanecido en alta durante el mismo, de tal forma que su cómputo anual de número de días laborables sea equivalente al número de horas efectivas de trabajo pactadas.

Este ajuste se realizará en base a las necesidades organizativas de la empresa.

Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la sección de destino.

Para el personal adscrito a horario partido se establece flexibilidad horaria de media hora al inicio y al final de la jornada. La aplicación del mencionado horario flexible no comportará en ningún caso la reducción de jornada diaria establecida. Así, a modo de ejemplo, en el caso que el horario partido empiece a las 8:00 a.m., aplicando flexibilidad horaria, la jornada podrá iniciarse entre las 7:45 y las 8:15 a.m.

#### B) HORAS EXTRAORDINARIAS.

##### *Artículo 20.º –*

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores. Excepcionalmente en trabajos de reparación urgente o de fuerza mayor deberán trabajarse las que sean necesarias.

Igualmente, respecto de las estructurales necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turnos, las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate (casos específicos, por ejemplo, de los horneros respecto del cuarto de hora de interrupción de jornada que al no poder disfrutarlo han de computárselas como extraordinarias) o mantenimiento. Casos todos ellos en los que no pueden ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Son de libre aceptación también, las horas extraordinarias trabajadas en inventarios siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para estos trabajos en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

Se considerarán suprimidas las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.

En los casos de «fuerza mayor» y «estructurales» no les será aplicable el recargo establecido en las cotizaciones a la Seguridad Social a las horas extraordinarias. Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité.



En los anexos números 4 y 5 se detallan los precios convenidos para el pago de las horas extraordinarias. El complemento por calidad y cantidad (prima actividad) se abonará sin incremento alguno. A petición del trabajador se sustituirá el citado pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

C) REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA.

*Artículo 21.º –*

Cuando un trabajador sea requerido en su domicilio o fuera de la factoría para que acuda a la misma para algún servicio o reparación imprevistos fuera de su jornada de trabajo, se le abonará una compensación según lo establecido en el anexo número 6 - H, y se le computarán como mínimo dos horas extras aunque el tiempo empleado sea inferior.

#### CAPÍTULO VI

#### SISTEMA DE RETRIBUCIONES

A) ESTRUCTURACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

*Artículo 22.º –*

La ordenación salarial que se recoge en el presente capítulo, tiene como fin simplificar los diversos conceptos retributivos y facilitar la confección y comprensión de la nómina y constituye un todo indivisible que engloba todas las percepciones con carácter excluyente, no siendo susceptible de tratamientos particularizados.

B) ORDENACIÓN DEL SALARIO EN LA EMPRESA.

*Artículo 23.º – Salario convenio.*

Se establece un salario convenio para cada categoría o grupo profesional que incluye los siguientes conceptos:

- Salario mínimo de la categoría o grupo profesional.
- Complemento garantizado por trabajo a prima.
- Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Complemento regularizador de redondeo.

Todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario.

Sus cuantías se establecen en los anexos n.ºs 1, 2 y 3.

*Artículo 24.º – Complemento funcional por puesto de trabajo.*

Dentro de cada categoría o grupo profesional, los distintos trabajos a realizar son objeto de una retribución diferenciada en función de la debida calificación de los mismos, que además de la dificultad y destreza profesionales mide el esfuerzo y ambiente higiénico en que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). Dicha calificación desemboca en la asignación del grado correspondiente a cada trabajo.

Consecuentemente todo trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realicen y cuyas cuantías son las indicadas en los anexos n.ºs 1, 2 y 3.



*Artículo 25.º – Complemento por calidad y cantidad de trabajo.*

Para el personal que trabaje a actividad medida se establece un valor punto/hora por grado de trabajo a percibir por los puntos de exceso sobre 60 puntos Bedaux/hora conseguidos en los trabajos encomendados sin detrimento de la calidad establecida. Sus cuantías son las establecidas en los anexos n.ºs 1, 2 y 3.

*Artículo 26.º – Complemento personal. Antigüedad.*

Se tienen establecidos dos (2) bienios a percibir a los dos o cuatro años respectivamente de antigüedad en la empresa y quinquenios computables de cinco en cinco años a partir del 4.º de antigüedad.

Sus cuantías se establecen en el anexo número 6a.

*Artículo 27.º – Complemento de devengos superior al mes.*

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias (de San Pedro en junio y Navidad en diciembre).

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponden al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la empresa serán las siguientes:

– Paga de San Pedro: Se computará el tiempo trabajado desde el 29 de junio de un año hasta el 28 de junio del año siguiente.

– Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 22 de diciembre de un año hasta el 21 de diciembre del año siguiente.

Sin perjuicio de las fechas de cómputo antes citadas, el pago de estas pagas se efectuará junto con las retribuciones del mes de mayo (la de San Pedro), y del mes de noviembre (la de Navidad).

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal del grupo obrero, se indican en el anexo número 6b. El resto del personal percibirá en cada paga de San Pedro y Navidad el salario mensual que tenga asignado.

*Artículo 28.º – Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Para computar el derecho a las vacaciones o a su parte proporcional se tendrá en cuenta el tiempo trabajado entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año de disfrute.

Se disfrutarán como norma general en dos turnos, durante los meses de julio y agosto. El establecimiento de los citados períodos de disfrute se entiende salvo motivos justificados o de fuerza mayor, así como en el caso de reparaciones o modificaciones en los hornos, que conlleven parada de los mismos, en cuyo caso se disfrutarían en tres turnos.

Se establece un desplazamiento en el disfrute de vacaciones, en relación con la norma general, en la forma siguiente:



– 2 días que afectan al personal de Carga de Cadena (4 personas), pulidores de piezas devueltas (2 personas), Carrusel de Esmaltería (2 equipos), Sección de Hornos (excepto conductores de hornos).

– 3 días que afectan al personal de la sección de control de calidad final.

Por excepción y en razón del servicio a realizar para el que específicamente existen, los servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, las disfrutarán en el número de meses necesarios para que en ningún momento se acumule más de una persona por cada servicio en vacaciones, afectando a conductores de hornos, vigilantes y electricistas.

Si por causas justificadas la empresa se ve en la necesidad de realizar las vacaciones en el mes de agosto, se negociará con el Comité de Empresa siempre con antelación al 31 de marzo, aunque en el calendario establecido se pacten siempre en dos meses.

A efectos del pago al personal mensual, las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado, y al personal del grupo obrero le serán abonadas 160 horas (20,65 días) a razón del promedio de grado y actividad que hubiera obtenido en el último mes natural trabajado antes del comienzo de las vacaciones, incluido P.P.A. y N y 72,50 horas (9,35 días) de salario de domingos y festivos, más la antigüedad que corresponda a cada uno.

*Artículo 29.º – Retribución días no trabajados.*

Al personal del grupo obrero se le abonará por cada día festivo del calendario laboral, así como por cada día de descanso establecido, la retribución señalada para cada categoría en el anexo n.º 6c.

*Artículo 30.º – Complemento por trabajo en día festivo.*

Afecta este concepto al personal cuando coincidan como día de trabajo jornadas declaradas festivas en el calendario laboral de la empresa, al cual se le devengará además de las retribuciones normales, la retribución establecida en el anexo n.º 6d.

*Artículo 31.º – Complemento por trabajo nocturno.*

Al personal que trabaje en horas comprendidas entre las 22 y las 6 horas de la mañana, siempre que no haya sido contratado expresamente para ello, se abonará por cada hora efectiva trabajada con tal carácter las cuantías señaladas en el anexo n.º 6e.

*Artículo 32.º – Complemento de trabajo en Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo.*

A todo el personal que trabaje en las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero, así como la mañana o tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonará las cuantías señaladas en el anexo n.º 6f.

*Artículo 33.º – Licencias.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en el apartado 3 del artículo 37 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores), con derecho a percibir el salario de convenio más complemento funcional por puesto de trabajo y antigüedad:



a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de tres días, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Cuando se trate de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de dos días, en caso de ser necesario desplazamiento se dispondrá de cuatro días.

Dos días por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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.

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. En este supuesto e) se percibirá la retribución media íntegra que viniera devengándose.

En los supuestos previstos en los apartados a) y b), se percibirá la retribución media calculada de igual forma que para las vacaciones, tanto para los días laborables como para los festivos.

En todo caso, el disfrute de licencias guardará relación directa respecto del hecho causante, en cuanto a la fecha del comienzo de las mismas, con la única salvedad de la licencia por matrimonio cuando se interfieran con vacaciones. En el caso de coincidir la licencia íntegramente en días de descanso, se incrementará la misma en un día.

Se equiparán las parejas de hecho en cuanto al disfrute de las licencias y permisos cumpliendo la Legislación aplicable.

#### *Artículo 34.º – Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos establecidos en este artículo, con derecho a percibir el salario de convenio, el complemento funcional por puesto de trabajo, antigüedad y parte proporcional de la retribución de días no trabajados:

a) Un día por boda de padres, hijos o hermanos hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, por primera comunión o bautizo de hijos cuando coincidan en día laborable.



b) Veinte horas al año como máximo para salidas a visitas médicas, tanto de cabecera como de especialistas de la Seguridad Social, siempre que se acuda al trabajo, aportando los correspondientes justificantes. En el máximo de 20 horas establecido quedarán incluidas las visitas para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o cónyuge. En el caso de ascendientes será necesario que estos tengan declarada la situación de dependencia por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma. En el caso de hijos, cuando éstos sean menores de 16 años.

Sólo se dispensará de acudir al trabajo en los casos de consultas prescritas por especialistas de la Seguridad Social en centro de la misma fuera de Burgos.

También contabilizará en este cómputo, el tiempo empleado en la asistencia médica, en la Mutua de accidentes, el día del mismo y siempre que no proceda la baja médica.

*Artículo 35.º – Paros e interrupciones.*

Los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo cualquiera que sean las causas, siempre que no sean posibles recuperarlos, se abonarán a razón de salario convenio, más el complemento salarial por puesto de trabajo. Si el motivo del paro obedece a causas catastróficas o ajenas a la fábrica, se abonará a razón del salario de convenio.

C) SALARIO GARANTIZADO.

*Artículo 36.º –*

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier posible reducción de horas efectivas año sin reducción de salarios, no irá en detrimento del cómputo bruto anual de las líneas salariales, y repercutirá de forma proporcional sobre los conceptos: Salario convenio, complemento funcional por puesto de trabajo y valor punto prima.

Si la reducción de horas efectivas año llevara acompañada por Ley una reducción de salarios o una indefinición en esta materia, el Comité y la Dirección de la Empresa pactarían los términos de su aplicación.

D) BASES DE COTIZACIÓN.

*Artículo 37.º –*

Por lo que respecta a las bases de cotización por Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de su aplicación, siendo de cuenta de los trabajadores el pago de las cuotas que les correspondan, así como las obligadas retenciones a cuenta del impuesto de las personas físicas.

E) CÁLCULO DE DEVENGOS.

*Artículo 38.º –*

El cálculo y liquidación de los trabajos a efectos de pago de devengos obtenidos por los trabajadores, continuará efectuándose por meses como en la actualidad y será hecho efectivo a los interesados dentro de la primera quincena del mes siguiente a través de entidad bancaria o Caja de Ahorros.



Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar anticipos a cuenta de los devengos hasta 1.000 euros mensuales. Este anticipo será descontado al efectuar el pago de los devengos correspondientes.

#### CAPÍTULO VII

#### MOVIMIENTO DEL PERSONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### A) INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

###### *Artículo 39.º –*

A todo ingreso en la empresa precederá un período de prueba de quince días laborables de duración para los trabajadores no cualificados y de tres meses para el resto del personal, salvo técnicos titulados que será de seis meses.

Excepcionalmente para aquellos trabajos que requieran formación específica en el seno de la empresa previa a su total capacitación para la realización de los mismos, se acuerda ampliar dicho período a tres meses renovables por otros tres.

Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin lugar a reclamación del acto de resolución.

Al final de este período se establecerá el contrato en la modalidad que corresponda.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

##### B) CONTRATACIÓN.

###### *Artículo 40.º –*

Ambas partes acuerdan hacer remisión expresa a lo dispuesto en el convenio nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en cuanto a lo relativo a la duración máxima de los contratos eventuales de duración determinada por circunstancias de la producción, sometiéndose a la interpretación o modificación que sobre este tema, se efectúen en el futuro en el mencionado convenio, para adaptarle a la legislación vigente en cada momento.

##### C) GRUPOS PROFESIONALES: CATEGORÍAS LABORALES EN LA EMPRESA.

###### *Artículo 41.º –*

Los grupos profesionales, con las categorías laborales existentes en la empresa y a las que afecta el presente convenio, son las detalladas en los anexos correspondientes a las tablas salariales del personal mensual y del personal del grupo obrero.

La inclusión en un grupo y una u otra categoría depende del nivel de conocimiento o profesionalidad alcanzados por cada trabajador y en base a la normativa generalmente aplicable a cada caso pues se trata de categorías existentes en la generalidad de las empresas.

El grupo/categoría de especialistas, sin embargo, a la que se refiere el anexo n.º 1, recoge una serie de actividades y puestos de trabajo específicos de nuestra actividad, que a continuación se detallan:





Sección de Modelación.

Constructor de formas, matricero, reparador de matrices, reparador y reformador de moldes en colado, colador de moldes sistema convencional, fabricación de moldes en carrusel, constructor y reparador de tubos, flejes-marcos, colador de gáligos y piezas accesorias, montar baterías, cambio de moldes, fabricación platos poliuretano, carretillero, limpiezas.

Sección preparación Pasta y Esmalte.

Maniobrero de instalación de preparación de pasta y esmalte, cargador de molinos de esmalte, conductor de pala cargadora, preparador de barbotina de bridas, preparación masilla esmalte reparación 2.º fuego, maniobrero de bombas de trasiego de pasta y esmalte, tamizador de pasta y esmalte. Controlador de materias primas, controlador de pastas, controlador de esmaltes, carretillero, limpiezas.

Sección Colado.

Colador de aparatos, maniobrero de instalaciones de colado, ayudante-maniobrero de instalaciones de colado, empolvador de moldes, colador de accesorios y piezas complementarias, carga de cadena de transporte, retirar y stockar piezas en secadero, recoger y tirar pérdidas, limpiezas.

Sección de Esmaltería.

Pulidor de piezas en cabinas convencionales, esmaltador de piezas en cabinas convencionales, raspador de esmalte en zona de apoyo de piezas, limpieza de carrusel y cabinas convencionales, reparar y clasificar piezas devueltas de esmaltería, limpiezas. Equipo de esmaltado de piezas en carrusel: cargador, pulidor, soplador, inspector, esmaltador, colocador de calcomanías, raspador de esmalte en zonas de apoyo, descargador, transporte de piezas y colocador de soporte en platos.

Sección Hornos.

Cargador de hornos, conductor de hornos, montador y reparador de vagonetas, ayudante conductor de hornos, descargador de hornos, transporte de carros y limpiezas.

Sección Control de Calidad Final.

Inspector-clasificador de productos acabados, paletizador, rectificar y embalar piezas, amolador de aparatos, reparador de piezas cocidas, reparador de piezas cocidas para 2º fuego, montador mecanismos, embolsador de tonillería-sujeción de piezas, embalador de productos acabados, stockar piezas en palets cinta de inspección, probador de estanqueidad de aparatos, clasificador de pérdidas, carretillero, limpiezas.

Sección Almacén - Expediciones.

Preparador de pedidos, cargador y descargador de camiones, carretillero, stockar piezas en zona picos, limpiezas.

Sección Gestión de Calidad.

Verificador de gestión de calidad, ayudante verificador gestión de calidad.

Sección Varios.



Los restantes trabajos no especificados anteriormente, tales como limpiezas generales, transportes, rompedor de moldes, trabajos esporádicos, etc.

Bañeras y productos acrílicos.

Termoconformado, reforzado, laminado, mecanizado, inspección, montar hidromasaje bañeras acrílicas y de chapa, prueba eléctrica en bañeras acrílicas y de chapa, embalaje, premontajes, carretillero, limpiezas.

D) PROVISIÓN DE VACANTES.

*Artículo 42.º –*

Cuando se produzcan vacantes o puestos de nueva creación en la empresa que correspondan a puestos sin ejercicio de autoridad y que puedan suponer promoción para personas adscritas de la plantilla de la misma, se dará preferencia al personal de la plantilla para optar a la provisión del puesto.

A tal efecto, se dará conocimiento de tal circunstancia al Comité de Empresa y se publicará en el tablón de anuncios, a fin de que las personas que se consideren capacitadas puedan optar a la plaza, que se proveerá por concurso-oposición. En caso de empate positivo tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad en la empresa.

El tribunal que deba intervenir en estos concurso-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de 2 miembros del Comité de Empresa.

Si el concurso quedara desierto o no aportará niveles de capacidad suficiente para cubrir el puesto o puestos vacantes, se recurrirá a la libre designación de la Dirección.

Cuando se recurra a la publicación de ofertas de empleo, estas deberán ser redactadas teniendo especial cuidado en utilizar un lenguaje no sexista.

A la hora de cubrir una vacante en caso de igualdad de condiciones, tendrá prioridad el género menos representado.

E) BAJAS.

*Artículo 43.º –*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar un preaviso de al menos quince días.

En el caso del personal administrativo será de un mes y en el de personal directivo o técnico será de dos meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida equivalente al importe del salario convenio de los días de retraso en la comunicación, los cuales serán detraídos de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador por cualquier concepto en el momento del cese.

La liquidación final de haberes y partes proporcionales será hecha efectiva en la fecha normal de pago del período en que se produzca la baja.

Siempre que exista preaviso en regla se efectuará una liquidación provisional a resultas del cálculo definitivo.



CAPÍTULO VIII  
DISPOSICIONES VARIAS

A) COMPLEMENTO DE PRESTACIONES.

*Artículo 44.º –*

Complemento de I.T.: Durante los tres primeros días de baja en los que no existe subsidio, la empresa abonará a los trabajadores como máximo 4 días al año, con independencia del número de bajas que sufra el trabajador, el salario de retribución de días no trabajados (Anexo 6c).

Así mismo, durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el día 20, ambos inclusive, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social:

– Hasta el 80% del salario real del mes anterior al de la baja, excluyendo horas extras, cuando el absentismo del año en el que se ha producido la baja es inferior o igual al 4,5%.

– Hasta el 85% del salario real del mes anterior al de la baja, excluyendo horas extras, cuando el absentismo del año en el que se ha producido la baja es inferior o igual al 4%.

Estos puntos anteriores siempre que al 31 de diciembre del año en que se ha producido la baja, no se hubiera superado, con los criterios que actualmente se aplican referidos al cómputo y cálculo, el actual 4% o 4,5% respectivamente de absentismo anual en la empresa, computándose a estos efectos cualquier tipo de ausencia del/o al trabajo, salvo horas sindicales y huelga legal. El abono del referido complemento se realizará una vez finalizado el año y tras comprobar que el referido índice de absentismo anual no ha superado el 4% o 4,5%.

Complemento I.T. hospitalización: La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure esta, hasta un período máximo de 3 meses en un año.

Complemento de accidentes: Así mismo, la empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo ocurrido en el centro al 100% del salario real, cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras, rotura de ligamentos o requieran hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma y en cualquier caso hasta un período máximo de 2 meses en un año.

Complemento de edad: Afecta el mismo al personal sujeto a trabajo medido en proporción a las horas trabajadas/año según el baremo siguiente, que corresponde al total de las horas pactadas/año.

EDAD	DÍAS A SALARIO CONVENIO ESPECIALISTAS
60	6
61	12
62	18
63	24
64	30



B) JORNADAS ESPECIALES.

*Artículo 45.º –*

Dada la índole especial del trabajo en la factoría que requiere para su ejecución del empleo mínimo de toda la jornada para completar el ciclo, en el caso de que en algún momento se decretasen medias jornadas festivas u otras modalidades semejantes será obligatorio para todo el personal de fábrica el trabajar las jornadas completas de dichos días, abonándose como extraordinarias, las horas que correspondan, que en todo caso tendrán el carácter de estructurales.

C) CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

*Artículo 46.º –*

En todos los casos las faltas de asistencia que se produzcan con la única excepción de las originadas por enfermedad, accidente y las ausencias retribuidas a que se hace referencia en los artículos 33 y 34 de este convenio, sean por las causas que sean, llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social correspondientes a los días de ausencia.

*Artículo 47.º – Premio de puntualidad, asistencia y normalidad.*

Se establece este premio para todo el personal que acredite las siguientes condiciones:

a) No tener ninguna falta de puntualidad durante la semana, ni observar anomalía alguna en las timbradas. Excepcionalmente no se computará una sola falta de puntualidad al mes.

b) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas. En caso de ausencias parciales durante la jornada puede completarse la misma dentro del día para no dar lugar a la pérdida del premio. Excepcionalmente, quedan excluidas como causas de pérdida del premio, las ausencias retribuidas a que se hace referencia en los artículos 33 y 34 de este convenio y las motivadas por salidas a reconocimiento médico derivado de accidente de trabajo, siempre que no se cause baja por el mismo. Si causara baja médica no perderá el premio que le pudiera corresponder por las horas trabajadas durante la semana en que ha ocurrido el accidente.

c) Haber desarrollado el trabajo y mantenido un comportamiento dentro de la normalidad habitual y no haber dado lugar a sanción o amonestación verbal o escrita. Excepcionalmente no se tomará en consideración una sola falta al mes siempre que sea de carácter leve.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas, motivará la pérdida total del premio de la semana en que éste incumplimiento se produzca.

Las cuantías del premio serán las siguientes:

– Personal del grupo obrero.

– La cuantía mensual del premio será la que resulte de aplicar los porcentajes que se indican a continuación sobre el importe mensual obtenido por salario de convenio, complemento funcional por puesto de trabajo, complemento por calidad y cantidad y horas



extraordinarias, en función de los premios semanales que corresponden a cada uno, con los topes máximos señalados para cada caso en el anexo n.º 6g.

– Personal mensual.

2,73% semanal del importe del salario convenio indicado en la columna (1) del anexo n.º 3 que tengan individualmente asignado, con los topes máximos señalados para cada caso en el anexo n.º 6g.

Nº DE SEMANAS CON DERECHO A PREMIO	PORCENTAJES	
	PERSONAL OBRERO	PERSONAL MENSUAL
4,33	5,30	11,82
3,33	4,08	9,09
2,33	2,85	6,36
1,33	1,63	3,63
0,33	0,40	0,90
0,00	0,00	0,00

El cálculo del importe del premio para todo el personal se efectuará una vez al mes.

*Artículo 48.º –*

Impedirá la entrada al trabajo, durante media o toda la jornada, según se trabaje en jornada partida o continuada, las faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen los 30 minutos en la jornada partida y los 60 minutos en la jornada continuada. Excepcionalmente se eximirá de tal impedimento 2 faltas de puntualidad de tal carácter al año. Todo ello sin perjuicio de las facultades sancionadoras de la empresa.

D) RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

*Artículo 49.º –*

Por lo que concierne al régimen de faltas y sanciones, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del convenio exclusivista de los mismos materiales, que se da por reproducido.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de general aplicación.

E) ANTICIPOS POR NECESIDADES URGENTES.

*Artículo 50.º –*

Para necesidades urgentes demostradas, se concederán anticipos de hasta 900 euros. reintegrables en doce mensualidades y que serán deducidas en el momento de percibir los devengos mensuales a partir del mes siguiente. La concesión de estos préstamos no se someterá a topes distintos de las condiciones exigidas en este artículo.

F) SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

*Artículo 51.º –*

La Dirección de la Empresa, en nombre y representación de los trabajadores de Cerámicas Gala, S.A., tiene concertado una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora que tiene las siguientes características:



1.º – Están asegurados todos los trabajadores de Cerámicas Gala en plantilla.

Cada mes se comunicará a la aseguradora la relación de altas y bajas si las hubiere.

2.º – Los riesgos asegurados en la póliza son los de muerte e invalidez absoluta y total, derivada de accidente por un capital de 30.050,60 euros en los términos que en la citada póliza se regulan.

3.º – El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual de 1,503 euros. El resto del coste irá a cargo de Cerámicas Gala.

4.º – Los representantes de los trabajadores han dado su previa conformidad a las cláusulas de la póliza en vigor.

5.º – Este seguro no afecta al personal jubilado.

G) SEGURO DE VIDA.

*Artículo 52.º –*

Para el personal de convenio se mantiene como régimen a extinguir el seguro de vida que rige en la actualidad y con el capital asegurado que cada uno tiene a título personal.

H) UNIFORMES Y MATERIAL DE PREVENCIÓN.

*Artículo 53.º –*

Se continuará facilitando al personal un uniforme, en general si bien puede ampliarse a otro más a lo largo del año en aquellos casos en que individualmente se justifique su necesidad, de la misma forma que puede suprimirse algún año en algún puesto concreto (oficinas) en los que la duración del uniforme puede ser superior a un año.

El uniforme comprenderá un par de zapatillas anuales en aquellas secciones en las que no se entregue calzado de seguridad.

Prendas de seguridad y material de prevención de accidentes, en todos los casos en que sea necesario.

I) FONDO ASISTENCIAL.

*Artículo 54.º –*

Se establece un fondo asistencial dotado de 5.550 euros/año, siempre que 2.525 euros como mínimo sean destinadas a un fin social determinado (becas para libros de hijos en edad escolar), de cuya disponibilidad se responsabiliza el Comité de Empresa, quien designará las cuantías y destinatarios para su distribución. La empresa limitará su actuación a la extensión de los cheques personales a los destinatarios, hasta la total asignación de la cuantía fijada.

J) LOTE DE NAVIDAD.

*Artículo 55.º –*

Con motivo de las fiestas de Navidad se hará entrega de un lote de Navidad de similares características al del año precedente.



K) ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

*Artículo 56.º –*

Como premio a los 25 años de antigüedad en la empresa, se hará entrega en las Navidades de cada año, de un reloj de oro a aquellos empleados que los cumplan.

L) ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.

*Artículo 57.º –*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical pertenecientes a un mismo sindicato, para su empleo en gestiones o acciones sindicales fuera de la empresa. El sistema de acumulación será bimensual.

M) COMISIÓN PARITARIA.

*Artículo 58.º –*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio que estará formada por dos miembros de la representación social y dos de la económica.

DISPOSICIONES FINALES

*Primera. – Compensación de autobús.*

El importe de dicho complemento será de 1,6617 euros por día trabajado, actualizable conforme a los dispuesto en el artículo 4.º del presente convenio.

*Segunda. – Igualdad.*

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se rige por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Durante la vigencia de este convenio la Dirección de la Empresa y la representación social continuarán con las negociaciones tendentes a elaborar y aplicar los principios de igualdad en la empresa de acuerdo con las medidas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*Tercera. – Descuelgue convenio.*

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

*Cuarta. – Jubilación anticipada.*

Las personas que cumplan 61 años y con los requisitos que la legislación establezca en el momento de la jubilación, tendrán opción, previo acuerdo entre las partes empresa y trabajador, a la jubilación parcial reduciendo la jornada en el porcentaje máximo que permita dicha legislación, siempre y cuando haya un pacto empresa-trabajador de jubilación forzosa a la edad legamente establecida en ese momento.



En cuyos términos las partes contratantes dejan formalizado el presente convenio de trabajo de la empresa Cerámicas Gala, S.A., que después de leído y encontrado conforme, lo firman ambas comisiones Social y Económica, en Burgos, a 10 de enero de 2020.

\* \* \*





ANEXO Nº 1

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE ESPECIALISTAS

Tablas Finales del 2.019

	GRADOS	Salario de Convenio (Euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento Funcional por puesto de trabajo (Euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	1	35,1431	1,0959	0,0866
	2	35,1431	1,1018	0,0899
	3	35,1431	1,1223	0,0937
GRUPO PROFESIONAL 2	4	35,1431	1,1506	0,0968
	5	35,1431	1,1773	0,1043
	6	35,1431	1,2995	0,1104
GRUPO PROFESIONAL 3	7	35,1431	1,4377	0,1173
	8	35,1431	1,5834	0,1244
	9	35,1431	1,7211	0,1313

\* \* \*



ANEXO Nº 2

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE OFICIALES

Tablas Finales del 2.019

	GRADOS	Salario de Convenio (Euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento Funcional por puesto de trabajo (Euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	6	37,1266	1,0546	0,1104
	7	37,1266	1,1842	0,1173
	8	37,1266	1,3298	0,1244
	9	37,1266	1,4909	0,1313
GRUPO PROFESIONAL 2	10	37,1266	1,8566	0,1388
	11	37,1266	2,0323	0,1448
	12	37,1266	2,6647	0,1520

\* \* \*



## ANEXO Nº 3 (I)

## TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL GRUPO "PERSONAL MENSUAL"

Tablas Finales del 2.019

	CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL
		Euros mes	Euros mes	Euros mes
		Euros	Euros	Euros
	<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
GRUPO PROFESIONAL 1	Oficial de 1ª	982,7574	666,2511	1.649,0085
	Oficial de 2ª	908,5194	641,4517	1.549,9711
GRUPO PROFESIONAL 2	Oficial de 3ª	874,2503	630,5126	1.504,7629
GRUPO PROFESIONAL 3	Auxiliar "A"	861,0190	621,2465	1.482,2655
	Auxiliar "B"	752,4236	475,4965	1.227,9201
	Auxiliar "C"	720,0043	359,5732	1.079,5775
GRUPO PROFESIONAL 4	Aspirantes	478,2359	335,7298	813,9657
	<b>SUBALTERNOS</b>			
GRUPO PROFESIONAL 5	Vigilante	819,1297	618,0602	1.437,1899
GRUPO PROFESIONAL 6	Ordenanza	861,0190	621,2465	1.482,2655
GRUPO PROFESIONAL 7	Listero "A"	861,0190	621,2465	1.482,2655
	Listero "B"	752,4236	475,4965	1.227,9201
	Listero "C"	720,0043	359,5732	1.079,5775
GRUPO PROFESIONAL 8	Almacenero	861,0190	621,2465	1.482,2655
GRUPO PROFESIONAL 9	Personal limpieza	720,0043	359,5732	1.079,5775

\* \* \*



## ANEXO Nº 3 (II)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL  
GRUPO "PERSONAL MENSUAL"

Tablas Finales del 2.019

CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL	
	Euros mes	Euros mes	Euros mes	
TÉCNICOS NO TITULADOS	Euros	Euros	Euros	
GRUPO PROFESIONAL 1	Maestro de Taller	1.013,2122	1.056,1059	2.069,3181
	Encargado de Sección	982,7574	1.001,3305	1.984,0879
GRUPO PROFESIONAL 2	Contraaestre	961,7816	602,4036	1.564,1852
	Jefe de Almacén	961,7816	602,4036	1.564,1852
GRUPO PROFESIONAL 3	Técnico Organización de 1ª	982,7574	666,2511	1.649,0085
GRUPO PROFESIONAL 4	Técnico Organización de 2ª	908,5194	641,4519	1.549,9713
GRUPO PROFESIONAL 5	Técnico Organización de 3ª	874,2503	630,5126	1.504,7629
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Organización	861,0191	621,2465	1.482,2656
GRUPO PROFESIONAL 3	Analista Laboratorio de 1ª	982,7574	666,2511	1.649,0085
GRUPO PROFESIONAL 4	Analista Laboratorio de 2ª	908,5194	641,4519	1.549,9713
GRUPO PROFESIONAL 5	Analista Laboratorio de 3ª	874,2503	630,5126	1.504,7629
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Laboratorio	861,0191	621,2465	1.482,2656
GRUPO PROFESIONAL 1	Delineante Proyectista	982,7574	1.001,3305	1.984,0879
GRUPO PROFESIONAL 3	Delineante de 1ª	982,7574	666,2511	1.649,0085
GRUPO PROFESIONAL 4	Delineante de 2ª	908,5194	641,4519	1.549,9713
GRUPO PROFESIONAL 5	Delineante de 3ª	874,2503	630,5126	1.504,7629
GRUPO PROFESIONAL 6	Calcedor	861,0191	621,2465	1.482,2656

\* \* \*



ANEXO Nº 4

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

Tablas Finales del 2.019

CATEGORÍAS Y GRADOS	ACTIVIDADES	
	60 PUNTOS/HORA	80 PUNTOS/HORA
	Euros	Euros
<b>ESPECIALISTAS</b>		
Grado 1	12,4884	14,2140
Grado 2	12,6743	14,4711
Grado 3	12,7888	14,6738
Grado 4	12,9484	14,8864
Grado 5	13,1696	15,2583
Grado 6	13,5148	15,7270
Grado 7	13,9035	16,2495
Grado 8	14,3285	16,8072
Grado 9	14,7356	17,3643
<b>OFICIALES</b>		
Grado 6	13,5415	15,7534
Grado 7	13,9131	16,2581
Grado 8	14,3285	16,8072
Grado 9	14,7802	17,4089
Grado 10	15,6209	18,3916
Grado 11	16,0903	18,9760
Grado 12	17,4534	20,4891

\* \* \*



## ANEXO Nº 5

## PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL MENSUAL

Tablas Finales del 2.019

CATEGORÍAS	PRECIO DE:	CATEGORÍAS	PRECIO DE:
	Euros		Euros
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>	
Oficial de 1ª	15,7184	Maestro de Taller	20,0376
Oficial de 2ª	14,7450	Encargado de Sección	19,1875
Oficial de 3ª	14,2671	Contraestrate	13,5233
Auxiliar "A"	13,9216	Jefe de Almacén	14,8949
Auxiliar "B"	11,5501	Técnico Organización de 1ª	15,7184
Auxiliar "C"	10,2668	Técnico Organización de 2ª	14,7450
Aspirantes	7,7442	Técnico Organización de 3ª	14,2671
		Auxiliar Organización	13,9216
<b>SUBALTERNOS</b>		Analista Laboratorio de 1ª	15,7184
Vigilante	13,4797	Analista Laboratorio de 2ª	14,7450
Ordenanza	13,9216	Analista Laboratorio de 3ª	14,2671
Listero "A"	13,9216	Auxiliar Laboratorio	13,9216
Listero "B"	11,5501	Delineante Proyectista	19,1875
Listero "C"	10,2668	Delineante de 1ª	15,7184
Almacenero	13,9216	Delineante de 2ª	14,7450
Botones 16 años	10,2668	Delineante de 3ª	14,2671
		Calcador	13,9216

\* \* \*



## ANEXO Nº 6 (I)

Tablas Finales del 2.019

## A.- IMPORTE DE LA ANTIGÜEDAD (Artículo 26º)

	1 BIENIO	1 QUINQUENIO
	IMPORTE/DÍA	IMPORTE/DÍA
	Euros	Euros
<b>PERSONAL DEL GRUPO OBRERO</b>		
Especialistas .....	0,4623	0,6448
Oficiales .....	0,5426	0,7512
<b>PERSONAL MENSUAL</b>		
Maestro de Taller, Encargado, Delineante Proyectista y	0	0
Categorías de 1ª .....	18,2939	25,6845
Contramaestre, Jefe de Almacén y Categorías de 2ª .....	16,0638	22,4447
Categorías de 3ª (Administrativos y Técnicos) .....	15,1606	21,1169
Calcador y Auxiliares Administrativos A, B, C y Técnicos	14,3554	20,0903
Subalternos (Vigilante, Ordenanza, Listeros y Almacenero)	13,8600	19,3999
Mujer limpieza .....	11,5236	16,1347

B.- IMPORTE DE PAGAS EXTRAORDINARIAS DE SAN PEDRO Y NAVIDAD,  
PERSONAL GRUPO OBRERO (Artículo 27º)

CATEGORÍAS	IMPORTE DE CADA PAGA	
	SAN PEDRO	NAVIDAD
	Euros	Euros
Especialistas	1.613,9616	1.613,9616
Especialistas antigüedad por cada bienio	13,8686	13,8686
Especialistas antigüedad por cada quinquenio	19,3472	19,3471
Oficiales	1.670,5251	1.670,5250
Oficiales antigüedad por cada bienio	16,2942	16,2942
Oficiales antigüedad por cada quinquenio	22,5332	22,5332

## C.- RETRIBUCIÓN DÍAS NO TRABAJADOS (Artículo 29º)

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO	IMPORTE DÍA
	Euros
Especialistas	27,9761
Oficiales	29,5871

\* \* \*



ANEXO Nº 6 (II)

D.- COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO (Artículo 30º)

	IMPORTE DÍA
	Euros
Personal del grupo obrero	42,5460
Contramaestres	45,8358

E.- IMPORTE DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO (Artículo 31º)

CATEGORÍAS	
Oficiales	1,3563
Especialistas	1,3112
Contramaestres	1,4659
Oficiales y Especialistas que trabajen más de una semana seguida de noche	1,4945
Contramaestres que trabajen más de una semana seguida de noche	1,6563

F.- IMPORTES DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO EN NOCHEBUENA Y NOCHEVEJA,  
ASÍ COMO NAVIDAD Y AÑO NUEVO (Artículo 32º)

CATEGORÍAS	
Personal de cualquier categoría que trabaje en turno de 22 a 6 horas, las noches del 24 al 25 de Diciembre y del 31 de Diciembre al 1 de Enero .....	74,3268

CATEGORÍAS	
Personal de cualquier categoría que trabaje de mañana o de tarde, los días 25 de Diciembre y 1 de Enero .....	44,5971

\* \* \*





ANEXO Nº 6 (III)

G.- IMPORTES TOPES MÁXIMOS PREMIO PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y NORMALIDAD  
(Artículo 47º)

Nº SEMANAS CON DERECHO A PREMIO	PTS. TOPES MÁXIMOS	
	PERSONAL GRUPO OBRERO	PERSONAL MENSUAL
	Euros	Euros
4,33	89,5075	112,5074
3,33	68,8418	86,5135
2,33	48,1770	60,5463
1,33	27,4939	34,5698
0,33	6,8115	8,5764
0,00	0	0

H.- REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA (Artículo 21º)

	Euros
A.- Requerimientos entre las 22 y las 6 horas .....	25,4801
B.- Requerimientos entre las 6 y las 22 horas .....	19,1101
INDEMNIZACION AUTOBUS	1,6833

\* \* \*



ANEXO Nº 1

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE ESPECIALISTAS

Tablas iniciales del 2020

	GRADOS	Salario de Convenio (Euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento Funcional por puesto de trabajo (Euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	1	35,3188	1,1014	0,0870
	2	35,3188	1,1073	0,0903
	3	35,3188	1,1279	0,0942
GRUPO PROFESIONAL 2	4	35,3188	1,1564	0,0973
	5	35,3188	1,1832	0,1048
	6	35,3188	1,3060	0,1110
GRUPO PROFESIONAL 3	7	35,3188	1,4449	0,1179
	8	35,3188	1,5913	0,1250
	9	35,3188	1,7297	0,1320

\* \* \*



**A N E X O N º 2**

**TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DE LA GRUPO/CATEGORÍA DE OFICIALES**

Tablas iniciales del 2020

	GRADOS	Salario de Convenio (Euros día trabajado de 7,75 horas)	Complemento Funcional por puesto de trabajo (Euros hora trabajada)	Complemento por calidad y cantidad de trabajo (Valor punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada)
		Euros	Euros	Euros
GRUPO PROFESIONAL 1	6	37,3122	1,0599	0,1110
	7	37,3122	1,1901	0,1179
	8	37,3122	1,3364	0,1250
	9	37,3122	1,4984	0,1320
GRUPO PROFESIONAL 2	10	37,3122	1,8659	0,1395
	11	37,3122	2,0425	0,1455
	12	37,3122	2,6780	0,1528

\* \* \*



## ANEXO Nº 3 (I)

## TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL GRUPO "PERSONAL MENSUAL"

Tablas Iniciales 2020

CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL	
	Euros mes	Euros mes	Euros mes	
	Euros	Euros	Euros	
<b>ADMINISTRATIVOS</b>				
GRUPO PROFESIONAL 1	Oficial de 1ª	987,6712	669,5824	1.657,2535
	Oficial de 2ª	913,0620	644,6590	1.557,7210
GRUPO PROFESIONAL 2	Oficial de 3ª	878,6216	633,6652	1.512,2867
	Auxiliar "A"	865,3242	624,3527	1.489,6769
GRUPO PROFESIONAL 3	Auxiliar "B"	756,1857	477,8740	1.234,0597
	Auxiliar "C"	723,6043	361,3711	1.084,9754
GRUPO PROFESIONAL 4	Aspirantes	480,6271	337,4084	818,0355
<b>SUBALTERNOS</b>				
GRUPO PROFESIONAL 5	Vigilante	823,2253	621,1504	1.444,3757
GRUPO PROFESIONAL 6	Ordenanza	865,3242	624,3527	1.489,6769
	Listero "A"	865,3242	624,3527	1.489,6769
GRUPO PROFESIONAL 7	Listero "B"	756,1857	477,8740	1.234,0597
	Listero "C"	723,6043	361,3711	1.084,9754
GRUPO PROFESIONAL 8	Almacenero	865,3242	624,3527	1.489,6769
GRUPO PROFESIONAL 9	Personal limpieza	723,6043	361,3711	1.084,9754

\* \* \*



## ANEXO Nº 3 (II)

TABLA SALARIAL PARA LOS CONCEPTOS INDICADOS DEL  
GRUPO "PERSONAL MENSUAL"

Tablas Iniciales 2020

	CATEGORÍAS	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO	TOTAL
		Euros mes	PUESTO DE TRABAJO	Euros mes
		Euros	Euros	Euros
	TÉCNICOS NO TITULADOS			
GRUPO PROFESIONAL 1	Maestro de Taller	1.018,2783	1.061,3864	2.079,6647
	Encargado de Sección	987,6712	1.006,3372	1.994,0083
GRUPO PROFESIONAL 2	Contramaestre	966,5905	605,4156	1.572,0061
	Jefe de Almacén	966,5905	605,4156	1.572,0061
GRUPO PROFESIONAL 3	Técnico Organización de 1ª	987,6712	669,5824	1.657,2535
GRUPO PROFESIONAL 4	Técnico Organización de 2ª	913,0620	644,6592	1.557,7212
GRUPO PROFESIONAL 5	Técnico Organización de 3ª	878,6216	633,6652	1.512,2867
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Organización	865,3242	624,3527	1.489,6769
GRUPO PROFESIONAL 3	Analista Laboratorio de 1ª	987,6712	669,5824	1.657,2535
GRUPO PROFESIONAL 4	Analista Laboratorio de 2ª	913,0620	644,6592	1.557,7212
GRUPO PROFESIONAL 5	Analista Laboratorio de 3ª	878,6216	633,6652	1.512,2867
GRUPO PROFESIONAL 6	Auxiliar Laboratorio	865,3242	624,3527	1.489,6769
GRUPO PROFESIONAL 1	Delineante Proyectista	987,6712	1.006,3372	1.994,0083
GRUPO PROFESIONAL 3	Delineante de 1ª	987,6712	669,5824	1.657,2535
GRUPO PROFESIONAL 4	Delineante de 2ª	913,0620	644,6592	1.557,7212
GRUPO PROFESIONAL 5	Delineante de 3ª	878,6216	633,6652	1.512,2867
GRUPO PROFESIONAL 6	Calcedor	865,3242	624,3527	1.489,6769

\* \* \*



ANEXO Nº 4

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

Tablas Iniciales 2020

CATEGORÍAS Y GRADOS	ACTIVIDADES	
	60 PUNTOS/HORA	80 PUNTOS/HORA
	Euros	Euros
<b>ESPECIALISTAS</b>		
Grado 1	12,5508	14,2851
Grado 2	12,7377	14,5435
Grado 3	12,8527	14,7472
Grado 4	13,0131	14,9608
Grado 5	13,2354	15,3346
Grado 6	13,5824	15,8056
Grado 7	13,9730	16,3307
Grado 8	14,4001	16,8912
Grado 9	14,8093	17,4511
<b>OFICIALES</b>		
Grado 6	13,6092	15,8322
Grado 7	13,9827	16,3394
Grado 8	14,4001	16,8912
Grado 9	14,8541	17,4959
Grado 10	15,6990	18,4836
Grado 11	16,1708	19,0709
Grado 12	17,5407	20,5915

\* \* \*



## ANEXO Nº 5

## PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL MENSUAL

Tablas Iniciales 2020

CATEGORÍAS	PRECIO DE:	CATEGORÍAS	PRECIO DE:
	Euros		Euros
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>	
Oficial de 1ª	15,7970	Maestro de Taller	20,1378
Oficial de 2ª	14,8187	Encargado de Sección	19,2834
Oficial de 3ª	14,3384	Contramaestre	13,5909
Auxiliar "A"	13,9912	Jefe de Almacén	14,9694
Auxiliar "B"	11,6079	Técnico Organización de 1ª	15,7970
Auxiliar "C"	10,3181	Técnico Organización de 2ª	14,8187
Aspirantes	7,7829	Técnico Organización de 3ª	14,3384
		Auxiliar Organización	13,9912
<b>SUBALTERNOS</b>		Analista Laboratorio de 1ª	15,7970
Vigilante	13,5471	Analista Laboratorio de 2ª	14,8187
Ordenanza	13,9912	Analista Laboratorio de 3ª	14,3384
Listero "A"	13,9912	Auxiliar Laboratorio	13,9912
Listero "B"	11,6079	Delineante Proyectista	19,2834
Listero "C"	10,3181	Delineante de 1ª	15,7970
Almacenero	13,9912	Delineante de 2ª	14,8187
Botones 16 años	10,3181	Delineante de 3ª	14,3384
		Calcador	13,9912

\* \* \*



## ANEXO Nº 6 (I)

Tablas Iniciales 2020

## A.- IMPORTE DE LA ANTIGÜEDAD (Artículo 26º)

	1 BIENIO IMPORTE/DÍA	1 QUINQUENIO IMPORTE/DÍA
	Euros	Euros
<b>PERSONAL DEL GRUPO OBRERO</b>		
Especialistas .....	0,4646	0,6480
Oficiales .....	0,5453	0,7550
<b>PERSONAL MENSUAL</b>		
Maestro de Taller, Encargado, Delineante Proyectista y Categorías de 1ª .....	18,3854	25,8129
Contramaestre, Jefe de Almacén y Categorías de 2ª .....	16,1441	22,5569
Categorías de 3ª (Administrativos y Técnicos) .....	15,2364	21,2225
Calcedor y Auxiliares Administrativos A, B, C y Técnicos	14,4272	20,1908
Subalternos (Vigilante, Ordenanza, Listeros y Almacenero)	13,9293	19,4969
Mujer limpieza .....	11,5812	16,2154

B.- IMPORTE DE PAGAS EXTRAORDINARIAS DE SAN PEDRO Y NAVIDAD,  
PERSONAL GRUPO OBRERO (Artículo 27º)  
Tablas Iniciales 2020

CATEGORÍAS	IMPORTE DE CADA PAGA	
	SAN PEDRO	NAVIDAD
	Euros	Euros
Especialistas	1.622,0314	1.622,0314
Especialistas antigüedad por cada bienio	13,9379	13,9379
Especialistas antigüedad por cada quinquenio	19,4438	19,4438
Oficiales	1.678,8776	1.678,8776
Oficiales antigüedad por cada bienio	16,3757	16,3757
Oficiales antigüedad por cada quinquenio	22,6459	22,6459

## C.- RETRIBUCIÓN DÍAS NO TRABAJADOS (Artículo 29º)

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO	IMPORTE DÍA
	Euros
Especialistas	28,1160
Oficiales	29,7350

\* \* \*





ANEXO Nº 6 (II)

D.- COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO (Artículo 30º)  
Tablas Iniciales 2020

	IMPORTE DÍA
	Euros
Personal del grupo obrero	42,7587
Contra maestres	46,0650

E.- IMPORTE DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO (Artículo 31º)

CATEGORÍAS	
Oficiales	1,3631
Especialistas	1,3178
Contra maestres	1,4732
Oficiales y Especialistas que trabajen más de una semana seguida de noche	1,5020
Contra maestres que trabajen más de una semana seguida de noche	1,6646

F.- IMPORTES DEL COMPLEMENTO POR TRABAJO EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA,  
ASÍ COMO NAVIDAD Y AÑO NUEVO (Artículo 32º)

CATEGORÍAS	
Personal de cualquier categoría que trabaje en turno de 22 a 6 horas, las noches del 24 al 25 de Diciembre y del 31 de Diciembre al 1 de Enero .....	74,6984

CATEGORÍAS	
Personal de cualquier categoría que trabaje de mañana o de tarde, los días 25 de Diciembre y 1 de Enero .....	44,8201

\* \* \*



ANEXO Nº 6 (III)

G.- IMPORTES TOPES MÁXIMOS PREMIO PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y NORMALIDAD  
(Artículo 47º) Tablas Iniciales 2020

Nº SEMANAS CON DERECHO A PREMIO	PTS. TOPES MÁXIMOS	
	PERSONAL GRUPO OBRERO	PERSONAL MENSUAL
	Euros	Euros
4,33	89,9550	113,0699
3,33	69,1860	86,9461
2,33	48,4179	60,8490
1,33	27,6314	34,7426
0,33	6,8456	8,6193
0,00	0	0

H.- REQUERIMIENTOS A DOMICILIO FUERA DE FÁBRICA (Artículo 21º)

	Euros
A.- Requerimientos entre las 22 y las 6 horas .....	25,6075
B.- Requerimientos entre las 6 y las 22 horas .....	19,2057
INDEMNIZACION AUTOBUS	1,6917