
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educació, Universitats y Empleo

01600-2024

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa PAMESA PORCELÁNICO, S.L.U., para los años 2023, 2024 y 2025, Cód. 12001342011986, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 5 de abril de 2024.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobació del Reglament orgànic y funcional de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

Esta Dirección Territorial

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 9 de abril de 2024
MARÍA DE LA FUENTE ESTEVE LOMBARTE
LA DIRECTORA TERRITORIAL

Pamesa Porcelánico, S.L.U.

CONVENIO 2023-2025

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "PAMESA PORCELÁNICO"

Sección Primera.- OBJETO, ÁMBITO Y EFECTOS.

1.- OBJETO:

Este convenio tiene por objeto regular las condiciones económicas y de trabajo con exclusión de cualquier otra norma, salvo aquellas que lo son de derecho necesario y absoluto.

2.- ÁMBITO FUNCIONAL:

El presente convenio es aplicable a todas las personas trabajadoras de la Empresa PAMESA PORCELÁNICO, S.L.U. (PAMESA PORCELÁNICO), con excepción del personal directivo, ejecutivo y los que refleja el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- ÁMBITO TERRITORIAL:

El presente convenio es aplicable únicamente a las personas trabajadoras de la Empresa, cuyas instalaciones se encuentran en el municipio de Almassora.

4.- ÁMBITO TEMPORAL:

El presente convenio, que sustituye en su totalidad al que rigió desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022, entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

5.- EFECTOS:

Este convenio obliga, como la ley entre ambas partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrán pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas singularmente, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrán de ser aplicadas y observadas en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio cuando el nuevo, considerado en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas.

En caso contrario subsistirá este convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

La empresa respetará las condiciones pactadas, a título individual, que tengan establecidas a la entrada en vigor de este convenio y que, con carácter global excedan de los mismos en conjunto y en cómputo anual.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo, perderán vigencia las cláusulas obligacionales de este convenio manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

5.1.- CLAUSULA ESPECIAL:

La firma de este convenio conlleva el compromiso, por parte de la Empresa, de mantener la plantilla actual durante la vigencia del mismo.

Sección Segunda.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, siempre tendente a mejorar las condiciones de trabajo en conjunto, dando cuenta con anterioridad a su establecimiento a los representantes de las personas trabajadoras y cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los casos que allí prevee.

Asimismo, en el caso de modificación de las condiciones laborales, se mantendrán las que sean más beneficiosas para la persona trabajadora.

7.- PRENDAS Y EQUIPOS DE TRABAJO:

Durante la vigencia de estos pactos, la Empresa entregará anualmente a todo el personal afectado por estos acuerdos, salvo el personal de oficinas, dos uniformes completos. Este punto es dependiente del Comité de Seguridad y Salud.

8.- OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Las personas trabajadoras, en contraprestación a las condiciones económicas y laborales concertadas se comprometen a:

- Prestar su trabajo con rendimiento normal y correcto.
- Cuidar de las instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo puestos a su disposición.
- Usar los medios de protección individuales y colectivos en previsión de accidentes.
- Respetar los procedimientos de conciliación, mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.
- Reducir el absentismo laboral al máximo.

Sección Tercera.- HORARIOS, PERMISOS Y VACACIONES.

9.- HORARIOS DE TRABAJO:

Reconociendo la facultad privativa de la Empresa para organizar turnos de trabajo y relevos, de acuerdo con el Comité de Empresa adoptan los siguientes turnos de trabajo.

HORARIO DE FABRICA:

Primer Turno

De lunes a Viernes de 6 a 14 horas

Segundo Turno

De lunes a Viernes..... de 14 a 22 horas

Tercer Turno

De lunes a Viernes. de 22 a 6 horas

En estos turnos se descansará media hora para efectuar la comida, computándose este tiempo como de jornada de trabajo a todos los efectos.

9.2.- HORARIO CORRETORNOS

Turnos continuos de lunes a domingo con el sistema de corretornos que figura en el anexo 3 del Convenio.

A) Podrá aplicarse este sistema de corretornos en las secciones que por necesidades de producción, previa negociación con el Comité, y con la conformidad del personal afectado.

B) Aquellas personas trabajadoras cuya acción ponga en marcha el trabajo de los demás adelantarán su jornada en 15 minutos.

C) Las personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa tuvieran que continuar o adelantar su jornada laboral, se les pagará la comida y la media hora empleada, exceptuando las personas trabajadoras ordinarias, avisadas con 24 horas de antelación.

D) Las personas trabajadoras que no paren la media hora de la comida, merienda o cena, cobrarán un plus de bocadillo de 277,08 € mensuales equivalente al descanso de las comidas, en función de los días efectivamente trabajados. Para los años 2024 y 2025, el plus de bocadillo quedará fijado en 284,00 € y 286,85 € respectivamente

E) Se considerarán horas extraordinarias incluidas en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores las que se ocupen en:

- Las averías en hornos que dificulten gravemente la producción.
- Las averías causadas por incendio, catástrofe o similar.
- Las averías que se produzcan en otras secciones y que de no repararse impedirían gravemente el desarrollo de la producción.

Tales horas cotizarán conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social y las respectivas Órdenes por las que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de cada ejercicio.

F) Previo acuerdo con el Comité, se podrá acordar la compensación por descansos de las horas extraordinarias.

9.3.- HORARIOS DE JORNADA PARTIDA:

- Mañanas, de 8:30 a 14 horas.
- Tardes, de 15:30 a 18 horas.

Este horario será de lunes a viernes.

9.4.- La Dirección de la Empresa, dadas las especiales circunstancias por las que se atraviesa, se reserva el derecho de solicitar una modificación de horario o turnos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

9.5.- PERMISOS:

Todos los permisos que se soliciten por cualquier motivo serán justificados y solicitados con antelación suficiente, salvo causas imprevistas o urgentes debidamente justificadas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Dos días en el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- Tres días en el caso de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A efectos aclaratorios, se establecen los grados de parentesco del siguiente modo:

- Primer grado: Cónyuge, padre/madre; hijos/as, hijos/as políticos/as, padre/madre política.

- Segundo grado: Abuelos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as, nietos/as políticos/as, abuelos/as políticos/as.

- Tercer grado: Bisabuelos/as, bisnietos/as, tíos/as y sobrinos/as.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor hasta cuatro días cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

- Dos horas para asistir a la consulta del especialista médico, o en su caso, el tiempo necesario para acudir a esta.

9.6.- La empresa concederá 1 día al año de permiso por asuntos propios a todas las personas trabajadoras, cumpliendo los cinco puntos que a continuación se detallan.

- Este día de asuntos propios, habrá que solicitarlo, como mínimo, con una semana de antelación.

- Será concedido por orden de preferencia y en caso de desacuerdo se valorará por la dirección de la empresa y una delegación del Comité.

- Los permisos se concederán a una persona como mínimo o a un 5% máximo por turno y sección.

- La empresa tendrá que responder por escrito en un plazo de 48 horas, una vez recibida la petición.

- Se hará un seguimiento mediante un "libro de registro", de estos permisos.

9.7.- Existe un segundo día para asuntos personales, que se aplicará únicamente en los siguientes casos, cuando la celebración coincida con su jornada de trabajo:

- Bautizo de un familiar hasta 2º grado.
- Primera comunión de un familiar hasta 2º grado.
- Matrimonio de familiares, hasta 2º grado.
- Examen carnet de conducir, solo en la 1ª convocatoria.
- Cambio de domicilio.
- Funeral de familiar en 3º grado.

9.8.- La jornada anual será:

- Año 2023 de 1.776 horas
- Año 2024 de 1.776 horas
- Año 2025 de 1.776 horas

Para los casos de nuevas altas en la empresa la citada jornada anual se prorrateará en función de los días de alta de la persona trabajadora durante el año natural.

9.9.-El exceso de horas de cómputo anual, que se prevea vaya a producirse, en general, se aplicará descansando los viernes según programa durante los años 2024 y 2025.

10.- VACACIONES:

Las vacaciones, que tendrán una duración de 33 días naturales, se disfrutarán por todo el personal en los siguientes turnos:

AÑO 2023

La empresa abonará a aquellas personas trabajadoras que lleven a cabo los días restantes hasta completar el cómputo anual en viernes, una única bolsa de vacaciones de 387,79 euros, que se pagarán en la nómina de agosto a percibir el día 5 de septiembre.

AÑO 2024

TURNO GENERAL: DEL 5 AL 25 DE AGOSTO

TURNO NAVIDAD: DESDE LAS 14H. DEL 24 DE DICIEMBRE HASTA LAS 6 H. DEL 2 DE ENERO DE 2025.

La empresa abonará a aquellas personas trabajadoras que lleven a cabo los días restantes hasta completar el cómputo anual en viernes, una única bolsa de vacaciones de 410 euros, que se pagarán en la nómina de agosto a percibir el día 5 de Septiembre.

Estos días de vacaciones a disfrutar en viernes serán diferenciados de los viernes que se disfrutarán de permiso por el exceso de horas, siendo éstos los últimos días a disfrutar.

AÑO 2025

TURNO GENERAL: DEL 4 AL 24 AGOSTO.

TURNO NAVIDAD:DESDE LAS 14H. DEL 24 DE DICIEMBRE HASTA LAS 6 H. DEL 2 DE ENERO DE 2026.

Los días restantes, hasta completar el cómputo anual, se realizarán en viernes, y como compensación, la empresa abonará a todos los afectados una bolsa de vacaciones de 420 euros, que se pagarán en la nómina de agosto a percibir el día 5 de Septiembre.

Estos días de vacaciones a disfrutar en viernes, serán diferenciados de los viernes que se disfrutarán de permiso por el exceso de horas. Siendo estos días, los últimos a disfrutar.

10.1.- En aquellos casos de coincidencia y no estar de acuerdo con las fechas, se plantearán las diferencias en pequeño comité (responsable de la sección y un representante de cada sindicato).

10.2.- La cuantía a percibir durante el período de vacaciones se calculará sobre los conceptos siguientes: salario base, antigüedad y demás conceptos que legalmente corresponde.

10.3.- El personal con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a las partes proporcionales de las mismas, calculándose ésta por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo. Si al cesar ha disfrutado más días de vacaciones que los que proporcionalmente le correspondan se podrá descontar de su liquidación los días disfrutados en exceso.

10.4.- A los efectos del abono o disfrute proporcional de vacaciones, el año se entenderá desde el día 1 de enero, o sea por año natural.

10.5.- Cuando una persona trabajadora causare baja por accidente de trabajo o enfermedad, las vacaciones las disfrutará cuando termine la baja. Si coincide el periodo de disfrute con la baja, en este caso el periodo de disfrute de las vacaciones se realizará previo acuerdo con la empresa cuando finalice el período de baja.

10.6.- En el turno de verano, será posible el cambio de una semana por fiestas locales u otros conceptos, con un máximo de tres personas por semana y turno.

Sección Cuarta.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

11.- RETRIBUCIONES, CONCEPTOS:

11.1.- Las retribuciones de cada persona trabajadora para el rendimiento normal estará compuesto por el salario base, según la categoría de cada uno, y los siguientes complementos:

- Personales.
- De cantidad o de calidad de trabajo.
- Complemento de puesto de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes.

El cálculo de la nómina a percibir por cada persona trabajadora se computará por meses naturales completos, efectuándose el pago de la misma los días 5 del mes siguiente.

11.2- SALARIO BASE:

El salario base del personal afectado por este convenio, del que queda exceptuado el personal directivo y ejecutivo, es el que se establece como Anexo 1, para cada uno de los niveles y categorías.

11.3.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

11.3.1.- Antigüedad: La cuantía del complemento personal por antigüedad será de 2 bienios al 5% cada uno y 5 quinquenios del 7% calculados sobre los salarios base acordados, estipulándose una percepción máxima de 2 bienios y 5 quinquenios.

Como excepción a lo anterior y dado que existen en la actualidad en la empresa personas trabajadoras con una percepción por este concepto superior, concretamente 2 bienios y 6 quinquenios, se acuerda como excepción a la regla general y respetando los derechos adquiridos, que los mismos mantengan la citada antigüedad de forma indefinida mientras permanezcan en la empresa.

11.3.2.- Plus asistencia: las personas trabajadoras que hayan realizado la jornada de trabajo completa, percibirán un plus de asistencia en las cuantía mensuales siguientes:

Ver tabla Anexo 1

Este plus cuyo devengo es por día efectivamente trabajado, se percibirá proporcionalmente a los días de asistencia al trabajo durante cada mes y se abonará también en las vacaciones anuales reglamentarias. No se percibirá durante los días de ausencia al trabajo por enfermedad y en los permisos no incluidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

11.4.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

11.4.1.- Plus turnicidad: Las personas trabajadoras que presten servicio en régimen de corretornos, previsto en el Anexo 3 de este convenio, percibirán un plus mensual correspondiente al 38% del salario base.

11.4.2.- Plus nocturnidad: Durante la vigencia de estos acuerdos las personas trabajadoras que presten servicios en el turno nocturno, de 22 a 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad correspondiente al 31% del salario base diario:

Ver tabla Anexo 1

11.5.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES:

11.5.1.- Paga de Verano: Las personas trabajadoras devengarán una paga extraordinaria en el mes de junio, cuyo importe estará determinado por el Salario base, que para cada una de las categorías se establecerá en el anexo 1, y el complemento personal de antigüedad.

11.5.2.- Paga extraordinaria de Navidad: igual que la paga de verano.

11.5.3.- Paga extraordinaria de Beneficios: Las personas trabajadoras devengarán dentro del primer trimestre de cada año, siguiente al ejercicio de que se trate, una paga extraordinaria de Beneficios en las condiciones y cuantía establecidas para las de verano y Navidad del ejercicio anterior.

11.5.4.- Proporcionalidad: El importe de éstas gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado proporcionalmente al tiempo permanecido en la empresa. En concreto, la paga de verano y de Navidad se calculará a razón de sextas partes, mientras que la paga de Beneficios se calculará a razón de doceavas partes.

11.5.5.- Fecha de abono de las gratificaciones: Estas gratificaciones o pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en el día laborable anterior al 31 de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

11.5.6.- La persona trabajadora durante los tres primeros días de baja, por enfermedad común, y en la primera baja dentro del año natural, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario, entendiéndose como salario a estos efectos, sueldo mas antigüedad, mas pluses de ayuda impuestos, ayuda seguridad social y plus de asistencia. Este derecho será de aplicación en caso de que la persona trabajadora aporte un parte médico de reposo de 24 horas con el límite, entre días de baja y de reposo, de 3 días por año natural y será de aplicación siempre que no represente un aumento en el índice de absentismo.

En caso de hospitalización, por enfermedad común y accidente, sea o no laboral y siempre que la persona trabajadora cobre el subsidio de I.T., la empresa complementará dicho subsidio hasta que se alcance el 100% del salario ordinario de la persona trabajadora que esté en esta situación. Dicho beneficio se pagará por los días completos de hospitalización.

12.- PREMIOS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA:

Las personas trabajadoras que habiendo cumplido las distintas edades que detallan y deseen acogerse a la jubilación anticipada, le serán entregadas por la Empresa y en concepto de asignación única las siguientes cantidades:

JUBILACIÓN a los 63 años	12.000,00 €
“ a los 64 años	9.500,00 €
“ a los 65 años	7.500,00 €
“ a los 66 años	6.500,00 €

13.- PLUS “AD PERSONAM”:

13.1.- La Empresa abonará un plus “ad personam” de una cuantía mensual fija a todas las personas trabajadoras a las que afectó la aplicación del Convenio firmado el día 20 de febrero de 1979 y que desde dicha fecha prestan servicios ininterrumpidamente en la Empresa.

Este plus tiene carácter compensatorio por las mejoras que en materia fiscal disfrutaban y será a título personal.

Dicho plus se percibirá también en la paga de Navidad, verano, beneficios y vacaciones.

La sustitución de esta cantidad por otras mejoras, podrá ser negociada con posterioridad.

Las cantidades a percibir serán las que a continuación se señalan, y teniendo en cuenta la categoría profesional de cada persona trabajadora en la fecha de aplicación del momento del convenio:

	AYUDA IMPUESTOS		
CATEGORÍA	2023	2024	2025
ENCARGADOS	68,02 €	69,72 €	70,42 €
JEFES DE EQUIPO M.	61,09 €	62,61 €	63,24 €
JEFES DE EQUIPO P.	55,81 €	57,20 €	57,77 €
OFICIAL 1ª	53,19 €	54,52 €	55,06 €
OFICIAL 2ª	52,10 €	53,40 €	53,94 €
OFICIAL 3ª	49,71 €	50,95 €	51,46 €
PEON ESPECIALIZADO	49,67 €	50,91 €	51,42 €
PEON	43,25 €	44,33 €	44,78 €

13.2.- La Empresa abonará una cantidad mensual fija, según la categoría de cada persona a todos los afectados en el convenio firmado el 24.01.84.

Esta cantidad será a título personal, dicha ayuda no se percibirá en las pagas extraordinarias ya que su importe se incrementa proporcionalmente en cada uno de los meses, al igual que se cotiza a la Seguridad Social.

Las cantidades a percibir serán las que a continuación se señalan, y teniendo en cuenta la categoría profesional de cada persona trabajadora en la fecha de aplicación del mencionado convenio.

	AYUDA SEG SOCIAL		
CATEGORÍA	2023	2024	2025
ENCARGADOS	108,72 €	111,43 €	112,44 €
JEFES DE EQUIPO M.	92,02 €	94,32 €	95,33 €
JEFES DE EQUIPO P.	91,31 €	93,59 €	94,60 €
OFICIAL 1ª	88,56 €	90,78 €	91,79 €

OFICIAL 2ª	87,23 €	89,41 €	90,42 €
OFICIAL 3ª	85,86 €	88,01 €	89,02 €
PEON ESPECIALI- ZADO	84,62 €	86,74 €	87,75 €
PEON	77,46 €	79,40 €	80,41 €

Sección Quinta.- ACCIÓN SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE.

14.- FONDO SOCIAL:

La empresa deposita hasta 60.000 € (sesenta mil euros) en concepto de préstamo para las peronas trabajadoras que lo soliciten y bajo informes del Comité de Empresa. Dicho préstamo se dará para casos de primera necesidad, sin interés alguno por parte de la Empresa.

El préstamo será devuelto a comodidad de la persona trabajadora, mediante descuentos en nómina a plazos mensuales e iguales, siempre y cuando no exceda de 24 meses a partir de la percepción del mismo.

15.- AYUDA ESCOLAR.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras a su servicio la cantidad indicada en el Anexo-1. Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de aumento que el Convenio de Empresa.

16.- CHATARRA:

La empresa da para todas las personas trabajadoras un fondo obtenido con el producto de la venta de chatarra, plástico y papeles.

Este dinero quedará depositado en cuenta, la cual estará controlada por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

17.- PÓLIZA DE SEGUROS.

17.1.- La empresa tiene contratada en una Entidad Aseguradora, una póliza de seguros a beneficios de la persona trabajadora y, en su caso, de las personas herederas:

a) Personas trabajadoras solteras: Los beneficiarios en caso de muerte de la persona asegurada serán sus padres y en su defecto sus hermanos/as.

b) Personas trabajadoras casadas: Los beneficiarios en caso de muerte del asegurado serán su cónyuge, en defecto sus hijos/as y en su defecto las personas herederas legales.

1.- Por muerte debida a accidente de trabajo, 30.050,61 € (treinta mil cincuenta con sesenta y un euros).

2.- Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, 30.050,61 € (treinta mil cincuenta con sesenta y un euros).

17.2.- Igualmente, suscribirá la correspondiente póliza con compañía aseguradora a los efectos de cubrir los daños y desperfectos que se pudieran ocasionar en los vehículos de las personas traajadoras aparcados en el aparcamiento de la Empresa como consecuencia de robo, con franquicia de 75 Euros.

18.- PROBLEMAS DE ADICCIONES:

La Empresa, siempre que la persona trabajadora afectada por un proceso de adicción esté dispuesta y se someta a un tratamiento de desintoxicación en centro de rehabilitación al efecto, colaborará con los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo en quien por éste se hayan delegado sus competencias y procurará los permisos necesarios en orden a su total recuperación.

19.- MEDIO AMBIENTE:

La Empresa, preocupada por reducir, al máximo, las emisiones y contaminaciones al exterior, dispone de un sistema de reutilización de todos los lodos, testillos, crudos y cocidos, del proceso productivo, de forma que estos residuos, son tratados y homogeneizados para ser reutilizados de nuevo en el proceso productivo.

Asimismo se compromete a depurar todos sus vertidos, sean líquidos, sólidos o gaseosos, destinando todos los medios que sean necesarios para mantenerlos dentro de los límites legalmente establecidos.

Sección Sexta.- ACCIÓN SINDICAL Y SALUD LABORAL.

20.- ACCIÓN SINDICAL:

El crédito horario mensual para componentes del Comité de Empresa podrá acumularse en uno o varios de los componentes del Comité.

21.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano interno especializado de participación en ésta materia.

Su composición, convocatorias, funcionamiento y competencias serán la que determine la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10-11-95) y demás normas reglamentarias de desarrollo.

La Empresa facilitará el que los miembros del Comité de Seguridad y Salud puedan asistir a cursos sobre esta materia organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Los miembros de este Comité dispondrán cada uno de ellos de 8 horas al mes retribuidas para atender asuntos relacionados con la materia.

22.- CONTRATACIÓN TEMPORAL :

Se podrán suscribir contratos de duración determinada cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

A la finalización de estos contratos, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización una cantidad equivalente a un 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año. Este artículo será de aplicación en los contratos que se encuentren vigentes en el momento de aprobación del presente convenio.

23.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO SEGÚN LAUDO ARBITRAL:

23.1.1.- Régimen de Faltas y Sanciones:

- a) Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.
- b) Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

23.1.2- Faltas Leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros/as de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un período de treinta días.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros/as de trabajo o jefes/as.
- g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros/as o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.
- h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.
- i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, siempre que la persona trabajadora esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
- j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.
- k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

23.1.3.- Faltas Graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un período de treinta días.
- c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros/as o para los bienes y equipos de la empresa.
- d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.
- e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados

por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicha persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de ellas como de otras personas trabajadoras.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores/as, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros/as ajenos/as a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero/a sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

23.1.4.- Faltas Muy Graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enser, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando la persona trabajadora se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros/as, subordinados/as o terceros/as en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as de trabajo o a terceros/as o daños graves a la empresa, siempre que la persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros/as.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

23.1.5.- Régimen de las Sanciones:

1.- Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) La categoría y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3.- A las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave y muy grave a las personas trabajadoras de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados/as sindicales, si los hubiere, teniendo aquellos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

5.- En todo caso, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las sanciones que se impusieran a las personas trabajadoras de la empresa.

23.1.6.- Anotación y aplicación de las sanciones:

1.- Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus personas trabajadoras las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

2.- La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

24.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación del convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y la autoridad laboral.

Las partes, en cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente convenio, se comprometen a plantear la cuestión ante la comisión mixta, y a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin haber sido tratada la cuestión por la Comisión Paritaria.

Solo si después de haber intentado la solución entre ambas partes, dentro de los diez días naturales, no se hubiera podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes procederán como crean oportuno.

La comisión Paritaria del Convenio se compondrá de presidente, secretario y tres vocales representantes designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La Presidencia y Secretaría de las reuniones será ocupada por cada una de las dos partes respectivas y en forma rotatoria por trimestres naturales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- DENUNCIA CONVENIO.

Las partes comparecientes se reconocen mutuamente legitimación activa y pasiva al amparo del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, como representantes de Empresa y Comité de Empresa para obligarse en los derechos y obligaciones dimanantes del Convenio de Empresa firmado.

La denuncia del presente convenio se considerará automáticamente realizada un mes antes de la finalización de su vigencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- REVISIÓN DE LAS CANTIDADES ECONÓMICAS DE ESTE CONVENIO.

Dado que la vigencia de este convenio es de tres años, todas las cantidades económicas que figuran en el mismo serán de aplicación durante el año 2023, habiéndose aplicado un alza de 3,5 puntos porcentuales respecto a las cantidades del año 2022. A partir del 1 de enero de 2024 las citadas cantidades económicas se revisarán al alza aplicando 2,5 puntos de carácter lineal. A partir del 1 de enero del año 2025 se revisarán al alza aplicando 1 punto porcentual, siendo el aumento en 2025 de carácter porcentual.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 1 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, o en su caso la parte proporcional, con efectos de 1 de enero de 2025,

retribuyéndose en el plazo de los tres meses siguientes a diciembre de 2025 los atrasos salariales que en su caso se hubieran devengado.

En todo caso, de aplicarse la cláusula de revisión salarial, la suma de los incrementos para 2025 no podrá exceder del 2%, siendo el alza de carácter porcentual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- REVISIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa reconocerá como Oficial de 1ª a todas las personas trabajadoras que a fecha de entrada en vigor del mismo presten servicios como Oficial de 2ª, a razón de los siguientes periodos:

- 2023: Un tercio de las personas trabajadoras con mayor antigüedad.
- 2024: Un tercio de las personas trabajadoras con mayor antigüedad que no hayan sido reconocidas en 2023.
- 2025: El tercio restante de las personas trabajadoras que no hayan sido reconocidas en 2023 y 2024.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.- ABONO DE ATRASOS SALARIALES.

Las partes acuerdan que el pago de los atrasos que procedan en aplicación del convenio se realizarán dentro de los tres meses siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

	SALARIO BASE		
CATEGORÍA	2023	2024	2025*
ENCARGADOS	1.841,28 €	1.882,97 €	1.901,80 €
JEFES DE EQUIPO M.	1.771,60 €	1.813,29 €	1.831,43 €
JEFES DE EQUIPO P.	1.719,56 €	1.761,25 €	1.778,86 €
OFICIAL 1ª	1.684,25 €	1.725,94 €	1.743,20 €
OFICIAL 2ª	1.667,42 €	1.709,11 €	1.726,21 €
OFICIAL 3ª	1.649,05 €	1.690,74 €	1.707,64 €
PEON ESPECIALIZADO	1.632,19 €	1.673,88 €	1.690,61 €
PEON	1.544,40 €	1.586,09 €	1.601,95 €
AUX. ADMINISTRATIVO + 4 AÑOS	1.579,34 €	1.621,03 €	1.637,24 €
AUX. ADMINISTRATIVO DE 2 A 4 AÑOS	1.460,53 €	1.502,22 €	1.517,24 €
AUX. ADMINISTRATIVO - 2 AÑOS	1.387,64 €	1.429,33 €	1.443,62 €

	PLUS ASISTENCIA		
CATEGORÍA	2023	2024	2025*
ENCARGADOS	21,41 €	22,28 €	22,51 €
JEFES DE EQUIPO M.	25,10 €	25,97 €	26,23 €
JEFES DE EQUIPO P.	23,48 €	24,35 €	24,60 €
OFICIAL 1ª	30,02 €	30,89 €	31,19 €
OFICIAL 2ª	34,96 €	35,83 €	36,19 €
OFICIAL 3ª	39,84 €	40,71 €	41,11 €
PEON ESPECIALIZADO	44,01 €	44,88 €	45,33 €
PEON	59,53 €	60,40 €	61,01 €
AUX. ADMINISTRATIVO + 4 AÑOS	- €	- €	- €
AUX. ADMINISTRATIVO DE 2 A 4 AÑOS	- €	- €	- €
AUX. ADMINISTRATIVO - 2 AÑOS	- €	- €	- €

	NOCTURNIDAD		
CATEGORÍA	2023	2024	2025*
ENCARGADOS	19,02 €	19,45 €	19,65 €
JEFES DE EQUIPO M.	18,31 €	18,74 €	18,93 €
JEFES DE EQUIPO P.	17,77 €	18,20 €	18,38 €
OFICIAL 1ª	17,41 €	17,84 €	18,02 €
OFICIAL 2ª	17,23 €	17,66 €	17,84 €
OFICIAL 3ª	17,05 €	17,48 €	17,65 €
PEON ESPECIALIZADO	16,87 €	17,30 €	17,47 €
PEON	15,96 €	16,39 €	16,55 €
AUX. ADMINISTRATIVO + 4 AÑOS	- €		- €
AUX. ADMINISTRATIVO DE 2 A 4 AÑOS	- €		- €
AUX. ADMINISTRATIVO - 2 AÑOS	- €		- €

	PLUS BOCADILLO		
CATEGORÍA	2023	2024	2025*
TODAS	277,08 €	284,01 €	286,85 €

A percibir por las personas trabajadoras que no pueden abandonar el puesto de trabajo.

	HORAS EXTRAORDINARIAS					
	2023		2024		2025*	
CATEGORÍA	H. EXTRAS	H. FES	H. EXTRAS	H. FES	H. EXTRAS	H. FES
ENCARGADOS	17,58 €	19,76 €	17,99 €	20,25 €	18,17 €	20,45 €
JEFES DE EQUIPO M.	17,58 €	19,76 €	17,99 €	20,25 €	18,17 €	20,45 €
JEFES DE EQUIPO P.	17,58 €	19,76 €	17,99 €	20,25 €	18,17 €	20,45 €
OFICIAL 1ª	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
OFICIAL 2ª	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
OFICIAL 3ª	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
PEON ESPECIALIZADO	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
PEON	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
AUX. ADMINISTRATIVO + 4 AÑOS	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
AUX. ADMINISTRATIVO DE 2 A 4 AÑOS	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €
AUX. ADMINISTRATIVO - 2 AÑOS	16,50 €	19,76 €	16,91 €	20,25 €	17,08 €	20,45 €

AYUDA ESCOLAR			
	2023	2024	2025*
HIJOS/AS ENTRE 2 Y 18 AÑOS	22,52 €	23,08 €	23,32 €
HIJOS CON DISCAPACIDAD	64,17 €	65,77 €	66,43 €

ANEXO 2

CATEGORÍAS PROFESIONALES

OPERARIO/A	MOLIENDA(TIERRAS)	OFICIAL 2ª
«	ATOMIZADOR/A	OFICIAL 2ª
«	MOLIENDA (ESMALTES)	OFICIAL 2ª
«	CARGAS Y DESCARGAS (ESMALTES)	OFICIAL 2ª
«	PRENSAS	OFICIAL 2ª
«	ESMALTADORA	OFICIAL 2ª
«	CONTROL ESMALTADORAS	OFICIAL 2ª
«	SERIGRAFIA	OFICIAL 2ª
«	HORNO (ENTRADA)	OFICIAL 2ª
«	HORNO (SALIDA)	OFICIAL 2ª
«	SELECCIONADOR/A	OFICIAL 2ª
«	TRANSPALETES	OFICIAL 3ª
«	CONDUCTOR TORITO	OFICIAL 1ª
«	MECANICO TURNO	OFICIAL 1ª
«	ELECTRICISTA TURNO	OFICIAL 1ª
«	MECANICO (SECCIONES)	OFICIAL 1ª
«	ELECTRICISTA (SECCIONES)	OFICIAL 1ª

"	FONTANERO/A	OFICIAL 1ª
"	PROMOTOR/A	OFICIAL 1ª
"	ALMACEN DETALL	OFICIAL 1ª
"	PROMOCION (CHAPADORES)	OFICIAL 2ª
"	LIMPIEZA CON MAQUINA	OFICIAL 3ª
"	LIMPIEZA	PEON
"	PULIDORAS	OFICIAL 2ª
"	CORTADORAS	OFICIAL 2ª
"	PREPARACIÓN DE MATERIAS PRIMAS	OFICIAL 1ª

1. NOTA: LA EMPRESA SE COMPROMETE A REVISAR LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE ACUERDO CON LAS TAREAS QUE CADA PERSONA TRABAJADORA REALICE CON ARREGLO A LA CLASIFICACIÓN DEL CONVENIO AL CUMPLIR UN AÑO DE ANTIGÜEDAD.

2. ASIMISMO LA EMPRESA SE COMPROMETE A AUMENTAR, SI PROCEDE, LAS CATEGORIAS DEL PERSONAL QUE OPERA EN LAS MÁQUINAS DE IMPRESIÓN DIGITAL (OFICIAL DE 2ª) Y MÁQUINAS DE VISIÓN ARTIFICIAL (QUALITRON, ENTRE OTRAS) (OFICIAL DE 1ª). TODO ELLO UNA VEZ SUPERADO EL PERIODO DE PRUEBA DE 6 MESES Y SE LES DESTINE DEFINITIVAMENTE A ESTE COMETIDO.

3. LAS PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO SE OBLIGAN, EN EL PLAZO DE TRES MESES, A CONSTITUIR UNA COMISIÓN A EFECTOS DE REVISAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA. ESTA COMISIÓN ESTARÁ COMPUESTA DE UNA FORMA PARITARIA.

Y EN EL PLAZO DE TRES MESES, DESDE LA CONSTITUCIÓN DE LA CITADA COMISIÓN, LAS PARTES SE OBLIGAN A ALCANZAR UN ACUERDO.

ANEXO-3

	Lun es	Ma rte	Mier cole	Jue ve	Vier me	Sab ad	Dom ing	Lu ne	Ma rte	Mier cole	Jue ve	Vier me	Sab ad	Dom ing	Lu ne	Ma rte	Mier cole	Jue ve	Vier me	Sab ad	Dom ing	Lu ne	Ma rte	Mier cole	Jue ve	Vier me	Sab ad	Dom ing
1	N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M				
2			T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M						N	N	N	N	N	N	N
3	T	T				M	M	M	M						N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T
4	M	M						N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T	T			M	M	M
C	J	J	M	M	J			J	J	M	M	J			J	J	M	M	J			J	J	M	M	J		
T	N	N			N			N	N			N			N	N			N			N	N			N		