

**17160** RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Interbón, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Interbón, S. A. (Código de Convenio n.º 9010682) que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO INTERBON, S. A. AÑOS 2004-2006**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1.º** *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación para la empresa Interbon, S.A., en su centro de trabajo de Burgos y en todas las Delegaciones del territorio Nacional.

**Artículo 2.º** *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de Interbon, S.A., en todos sus centros de trabajo.

**Artículo 3.º** *Vigencia y duración.*

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de la firma del mismo y su carácter será retroactivo desde el día 1 de enero de 2004, finalizando el 31 de diciembre de 2006.

Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

**Artículo 4.º** *Partes contratantes.*

Son partes contratantes la empresa Interbon, S.A. y el Comité de Empresa.

**Artículo 5.º** *Denuncias.*

De acuerdo entre las partes el convenio queda denunciado a la fecha de su caducidad, 31 de diciembre de 2006. Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando en los términos establecidos en el artículo tercero.

**CAPÍTULO II**

**Regulación salarial**

**Artículo 6.º** *Incremento salarial.*

Para el presente año 2004, los salarios base día/mes, serán los que figuran en las tablas salariales que se unen al convenio como Anexo I. Las citadas tablas resultan de aplicar, a las actuales, el 3 % de incremento.

Para los años 2005 y 2006, se aplicará a los salarios día/mes del año anterior un incremento del 2,5 %. En caso de que el IPC previsto para estos años fuese superior al porcentaje citado, se aplicaría el IPC previsto.

**Artículo 7.º** *Revisión salarial.*

Para el año 2004: Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real acumulado al 31 de Diciembre de dicho año, se efectuará

una revisión de modo que se garantice un incremento retributivo igual al I.P.C. real más un punto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, revisándose a tal efecto las tablas salariales (salario día/mes), siendo objeto de esta revisión únicamente el salario día/mes y la Locomoción.

Para los años 2005 y 2006: Una vez conocido el I.P.C. real acumulado al 31 de Diciembre de cada una de las anualidades, se efectuará una revisión de modo que se garantice un incremento retributivo igual al I.P.C. real más un punto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, revisándose a tal efecto las tablas salariales (salario día/mes), aplicándose el mismo criterio a los Pluses.

A la Paga de Convenio no le corresponde revisión al haberse pactado un importe fijo para cada año.

**Artículo 8.º** *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal de la plantilla recibirá tres pagas extraordinarias:

Una antes del 30 de abril, denominada «Paga de Convenio», cuyo importe será:

Para el año 2004 de 725 Euros.

Para el año 2005 de 775 Euros.

Para el año 2006 de 825 Euros.

Otra antes del 30 de junio, denominada «Paga de Verano», que consiste en 30 días de salario, más incentivos, antigüedad y compensaciones.

Otra antes del 15 de diciembre, denominada «Paga de Navidad», que consiste en 30 días de salario, más incentivos, antigüedad y compensaciones.

**Artículo 9.º** *Antigüedad.*

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devenga por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores/as que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha, dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal bajo el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, calculada al 1% por cada año generado a la fecha mencionada.

Premio por Servicios Prestados: A todo trabajador/a que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa le será entregado un reloj de oro, adaptándose su valor a los precios del mercado.

**Artículo 10.º** *Plus de 4.º turno.*

Para el año 2004 el Plus de 4.º turno se abonará a razón de 210 Euros mensuales.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará el mismo criterio que para el salario día/mes.

Se abonará en catorce pagas para los que lo hacen y en doce para los que no lo hacen y lo tienen consolidado a tenor de lo previsto en el Art. 21 del Convenio.

El Plus de 4.º Turno en catorce pagas solo lo percibirán aquellos trabajadores que lo hayan realizado durante todo el año natural, no obstante los trabajadores que no hayan completado el año natural realizando el 4.º Turno, se les abonará la parte proporcional a los días que hayan estado en esta situación en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

El Plus de Tres, Dos y Turno Partido será el 20 % del Plus de 4.º Turno en doce pagas, para el año 2004 será de 42 Euros, para el 2005 y 2006 el mismo porcentaje sobre el Plus de 4.º Turno que corresponda a cada año. La percepción de este plus no será acumulable a cualquier otra retribución por turnicidad, se limitará a aquellos trabajadores cuya retribución venga determinada por las tablas salariales del Convenio y no será consolidable.

Se entenderá por turnos los ya establecidos de mañana, tarde, noche y jornada partida realizados de lunes a viernes.

**Artículo 11.º** *Nocturnidad.*

El plus de nocturnidad se abonará al 35 por 100 del salario, más incentivos y antigüedad, por jornada de trabajo.

Artículo 12.º *Plus festivos.*

Para el año 2004 se establece un plus de 105 Euros por cada día que se trabaje y que tenga carácter de festivo. Los domingos no se consideran como festivos.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará el mismo criterio que para el salario día/mes.

Artículo 13.º *Puntualidad.*

Se establece un plus para aquellas personas que no tengan ningún retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo durante el mes de 18 Euros para el año 2004. Con una falta de puntualidad al mes se pierde el 30 por 100, con dos faltas el 60 por 100 y con tres faltas no se cobra.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará el mismo criterio que para el salario día/mes.

Ninguna persona puede cobrar este plus más de once meses al año.

Artículo 14.º *Transporte.*

La empresa está obligada a facilitar medio de transporte a todos los trabajadores para su incorporación al centro de trabajo.

Al personal que no puede utilizar el transporte colectivo, bien por tener su residencia fijada fuera del municipio de Burgos o por tenerla en alguno de los barrios que se detallan a continuación: Villafría, Córtes, Cortes, Villagonzalo Arenas, Villalonquejar y, Villatoro, le será abonado un plus denominado «Locomoción», que para el año 2004 se fija su importe en 14 Euros al mes.

Para los años 2005 y 2006, se aplicará el mismo criterio que para el salario día/mes.

La Comisión Paritaria de este convenio será la encargada de actualizar las zonas y barrios cuya residencia en los mismos genere el derecho a percibir dicho plus.

Artículo 15.º *Dietas.*

Para el año 2004 se abonará por dieta completa 34,22 Euros y media dieta 16,38 Euros. Los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa.

Para los años 2005 y 2006, se aplicará el mismo criterio que para el salario día/mes.

Artículo 16.º *Cubrebas.*

Se establece un plus para aquellos trabajadores que presten sus servicios para cubrir las ausencias derivadas de incapacidad temporal, ausencias sindicales, permisos, etc. consistente en un 8% sobre el salario base, incentivos y antigüedad.

Artículo 17.º *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*

Cuando un trabajador/a cese en la empresa por jubilación o bien por acuerdo entre las partes, percibirá una gratificación de acuerdo con la escala siguiente:

A los 65, 64 y 63 años: Tres mensualidades.

A los 62 años: Cuatro mensualidades.

A los 61 años: Cinco mensualidades.

A los 60 años: Seis mensualidades.

En caso de jubilación parcial, esta gratificación se generará cuando la jubilación sea total.

En los supuestos de cese por invalidez o fallecimiento, la gratificación será de tres mensualidades.

Cuando exista acuerdo entre las partes, se aplicará la jubilación parcial conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre y demás legislación vigente. En todo caso, la aplicación de la jubilación parcial se acomodará en cada momento a la normativa en vigor.

## CAPÍTULO III

Artículo 18.º *Jornada laboral.*

Para el año 2004, la jornada laboral se fija en 1.760 horas.

Para el año 2005, la jornada laboral se fija en 1.752 horas.

Para el año 2006, la jornada laboral se fija en 1.744 horas.

El cuarto de hora de bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19.º *Vacaciones.*

Las vacaciones oficiales quedan fijadas para todas las categorías en los calendarios adjuntos al Convenio.

Los trabajadores/as cuyo disfrute no coincida con el de los calendarios o vacaciones generales, conocerán con dos meses de antelación, como mínimo, la fecha de su disfrute, preferentemente en periodo estival.

Al trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas no se computarán hasta que el trabajador/a sea dado de alta. Cuando éste supuesto se dé a final de año, el trabajador/a que sea dado de alta dentro del primer trimestre del año siguiente, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones de Navidad dentro de dicho periodo, si el alta se produjese a partir del primero de abril, perdería el derecho a su disfrute.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador/a cause baja por IT motivada por la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización, hasta pasar a la situación de alta.

La retribución por vacaciones comprenderá el promedio de las retribuciones salariales percibidas durante el primer trimestre natural anterior al disfrute a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones.

Artículo 20.º *Calendarios.*

Los calendarios generales para los años 2004, 2005 y 2006 se unen al presente Convenio como Anexo II.

Los calendarios para los años 2005 y 2006, se entregarán a todos los trabajadores/as, antes del 15 de Diciembre del año anterior, debidamente firmados y sellados por ambas partes, ampliando el período para una posible modificación, por razones justificadas y por acuerdo entre ambas partes (R. E. Y R. S.), hasta el 31 de mayo del año al que corresponda el calendario.

A cada trabajador/a se le asignará su calendario.

Todos los calendarios serán comunicados al Comité de Empresa, previamente a su aplicación.

Para la realización de los calendarios, una vez se conozcan los festivos autonómicos y locales, se reunirá la comisión creada para tal fin, cuyos miembros son los siguientes:

Por la parte Empresarial:

D.ª Carmen Cors.

D.ª Laura Cámara.

D. Luis Montealegre.

Por la parte Social:

D. Juan M. Moreno.

D. Gerardo López.

D. Nicolás Franco.

D. Rafael Güemes.

Artículo 21.º *Ordenación y organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Las partes firmantes están de acuerdo que cuando existan razones justificadas para alterar los cambios de régimen de trabajo, secciones, turnos y horarios, se podrá llevar a cabo previa consulta a los representantes de los trabajadores, sin tener que solicitar resolución o intervención del organismo correspondiente en la materia, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo que afecten al despido.

Si se produjeran cambios de régimen relacionados en el párrafo anterior, éstos no afectarán a la remuneración económica del trabajador/a a excepción de los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir del 30 de septiembre de 1996, que consolidarán sus derechos a partir del año en dicho régimen de trabajo, aunque sea en periodos acumulables discontinuos.

Artículo 22.º *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias son los reflejados en el Anexo III del presente convenio.

Para los supuestos de permiso por «enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos» y «enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos» los días de permiso se harán efectivos ininterrumpidamente dentro de los diez primeros a partir de la fecha del justificante que acredite el hecho. El permiso se genera en la fecha del hecho causante, de tal forma que los días que se puede trasladar su disfrute dentro de los diez siguientes, serán los laborables que le correspondieran por su calendario a partir de la fecha que ha dado origen al permiso.

a) **Lactancia.** Podrá optar por:

Ausencia de una hora o fracciones de media hora, ó  
Reducción de jornada en media hora, ó

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de días completos de permiso retribuido, computándose al efecto las horas de permiso que hubiera podido disfrutar desde su reincorporación al puesto de trabajo, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

b) El tiempo necesario para acompañar al cónyuge e hijos a médicos especialista, con un máximo anual de 8 horas, en caso de que suponga desplazamiento a otra provincia, se incrementará en 8 horas más.

Todo trabajador/a dispondrá de tres días dentro del año en curso de permiso no retribuido para los supuestos no recogidos en las letras anteriores, siempre y cuando se notifique, a su Jefe inmediato, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En los apartados que se correspondan, tendrán los mismos derechos las Parejas de Hecho legalmente reconocidas; a tal efecto, la situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el organismo público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho. En lo relativo al permiso por matrimonio se tendrá derecho a su disfrute en una sola ocasión; solo se generará nuevamente el derecho a este permiso cuando el trabajador/a contraiga matrimonio civil con otra persona diferente a la que dio lugar el primer permiso.

Todos los permisos y licencias deberán ser solicitados con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 24 horas siempre que sea posible, entendiéndose que dado que el permiso se genera en la fecha del hecho causante, de no solicitarle cuando se produce, se pierde el derecho.

Todo permiso deberá contar con la debida justificación documental, fehaciente y suficiente, que aportará el interesado en el plazo de los tres días laborables siguientes a su reincorporación.

Artículo 23.º *Corretornos.*

Se denomina Corretornos a aquellos trabajadores/as que prestan un servicio por incremento de días de trabajo sobre la jornada pactada. Su categoría y remuneración será la del puesto más alto que ocupen.

## CAPÍTULO IV

### Salud laboral-social

Artículo 24.º *Reconocimientos médicos.*

El personal pasará tantos reconocimientos médicos cuantos sean necesarios para dar cumplimiento a la normativa de seguridad y salud laboral vigente en cada momento, con cargo a la empresa.

Los resultados se darán a conocer única y exclusivamente a los interesados.

Artículo 25.º *Servicio de ATS.*

La empresa dispone de un servicio de ATS cuyo horario será regulado por el servicio de la empresa: Cuatro horas en turno de mañana y cuatro horas en turno de tarde, de lunes a viernes.

Durante el período de vacaciones de verano, el servicio de ATS será de cuatro horas por la mañana.

La empresa se compromete a cumplir con la legalidad vigente.

Artículo 26.º *Servicio de urgencia.*

La empresa dispondrá permanentemente de un vehículo adaptado para transportar a los trabajadores/as a Urgencias en caso necesario, tanto por accidente como por enfermedad.

Artículo 27.º *Asistencia sanitaria.*

La empresa retribuirá el tiempo preciso empleado en acudir a los Servicios Médicos, con justificante del facultativo y siempre que coincida con el horario de trabajo. Dentro de los medios disponibles, la empresa facilitará medio de transporte.

Artículo 28.º *Enfermedad común y accidente no laboral.*

Siempre que el índice mensual de absentismo, inmediato anterior, sea inferior o igual al 4,75%, el trabajador que se encuentre en esta situación laboral, en la primera baja y sucesivas, cobrará desde el primer día el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa hasta el décimo día, y a partir del undécimo día, correrá a cargo del Fondo Social.

En caso de que el índice de absentismo mensual inmediato anterior sea superior al 4,75%, el trabajador/a que se encuentre en esta situación cobrará el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior desde el sexto día, con cargo al Fondo Social.

Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta los días que el trabajador ha permanecido en esta situación.

En la fórmula a aplicar para el cálculo del índice mensual entrarán los siguientes conceptos:

Accidente laboral.  
Enfermedad Común.  
Accidente no laboral.

La Empresa informará mensualmente, a través de los tablones de anuncios, de los índices de absentismo.

Artículo 29.º *Enfermedad profesional y accidente laboral.*

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la base de cotización de accidente de trabajo y enfermedad profesional del mes anterior a la baja, a cargo de la empresa.

Artículo 30.º *Los Delegados de Prevención.*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Por voluntad de las partes se hace extensivo el número de delegados de prevención de tres a cuatro, para facilitar o desarrollar mejor sus funciones.

Artículo 31.º *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Queda constituido un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al igual que en el artículo anterior, por voluntad de las partes se amplía a cuatro el número de miembros por cada parte.

Artículo 32.º *Prendas de trabajo.*

Cada año, a cada trabajador/a, se le entregará, antes del 31 de enero, las siguientes prendas:

2 Trajes completos (Pantalón y chaqueta).  
2 Camisas.  
4 Pares de Calcetines.

Las prendas de abrigo, será el Comité de Seguridad y Salud Laboral quien regule la periodicidad de su entrega.

A lo largo del año, se sustituirán las prendas deterioradas por nuevas, entregando las primeras.

Artículo 33.º *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por miembros de la Dirección y de la parte social.

Por la parte de la Dirección serán:

D. Emilio Santiago Regidor.  
D.<sup>a</sup> Carmen Cors Hidalgo.  
D. Carlos Navarro García Gutiérrez.

Por la parte Social serán:

D. Gerardo Larra Lomas.  
D. Lázaro Uría Peña.  
D. Rafael Güemes Díez.

#### Artículo 34.º *Fondo social.*

El Fondo Social será administrado por el Comité de Empresa de acuerdo con el Reglamento aprobado por ambas partes.

Ambas partes acuerdan reglamentarlo y actualizarlo, al objeto de introducir algunas mejoras sociales.

El interés a pagar por el dinero existente en el Fondo Social será el del Euribor, a 31 de diciembre, más un 0,5%.

### CAPÍTULO V

#### Representación sindical

#### Artículo 35.º *Comité de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano legal de representación de todos los trabajadores/as, además de las competencias establecidas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas de disponibilidad para ejercer sus funciones sindicales serán en todo momento el establecido por la Ley.

Dichas horas serán retribuidas como si efectivamente se hubiese realizado el trabajo habitual.

Cada grupo de representantes crea su propia bolsa de crédito horario, pudiendo hacer uso de ella cualquier miembro de dicho grupo.

#### Artículo 36.º *Secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales se registrarán por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La Empresa se compromete a proporcionar un espacio digno, dotado de los medios tecnológicos necesarios para el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 37.º *Asambleas.*

Respecto a este punto se estará a lo establecido en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición transitoria primera.

Convencidas ambas partes de la necesidad cada vez mayor de fomentar el grado de participación de todos los empleados en la gestión de la empresa y que todo ello debe traducirse en un programa que abarque: mejoras de calidad y productividad; reducción del absentismo y horas extraordinarias, así como la mejora de la formación continuada en todos los ámbitos y niveles de organización, como medio para garantizar el adecuado reciclaje, futura empleabilidad y competitividad, acuerdan: desarrollar conjuntamente un plan de actuación que contemple los aspectos mencionados.

#### Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acuerdan respecto a los artículos relativos a las partes contratantes y al ámbito de aplicación del presente convenio, que mediante esta disposición transitoria quede reflejado que el personal de la sección de colas mantendrá su pacto durante los años 2004, 2005 y 2006, llegando al compromiso por ambas partes de que a partir del primero de enero de 2006 se creará una comisión para integrar dicho pacto dentro del convenio de Interbon, S.A para el año 2007.

#### Disposición final.

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de la Madera, Convenio Provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 2004

Categorías	Salario día/mes — Euros	Salario año 2004 — Euros
Peón .....	31,92	14.520,92
Peón especialista .....	31,98	14.546,48
Limpiador/a .....	31,92	14.520,92
Ayudante .....	32,05	14.576,30
Ayudante Mant.º .....	35,27	15.948,02
Oficial 2.ª .....	32,71	14.857,46
Oficial 2.ª Mant.º .....	35,98	16.250,48
Oficial 1.ª .....	33,86	15.347,36
Oficial 1.ª Mant.º .....	37,22	16.778,72
Conductor .....	33,86	15.347,36
Encargado .....	1.111,63	16.485,82
Encargado Mant.º .....	1.222,67	18.040,38
Encargado f.c. ....	1.268,96	18.688,44
Auxiliar Admón. ....	981,92	14.669,88
Oficial 2.ª Admón. ....	1.009,48	15.055,72
Oficial 1.ª Admón. ....	1.022,24	15.234,36
A.T.S. ....	1.111,63	16.485,82
Jefes .....	1.227,53	18.108,42
Peritos .....	1.227,53	18.108,42
Ingenieros .....	1.336,96	19.640,44

Pluses	En euros
Plus 4.º Turno .....	210,00
Plus 3-2-T.P. ....	42,00
Puntualidad .....	18,00
P. Convenio .....	725,00
Plus Festivo .....	105,00
Plus Transporte .....	14,00





## ANEXO II - CALENDARIOS

CALENDARIO INTERBON 2006																												
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
DESCANSO	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A
MAÑANA	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
NOCHE	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	
TARDE	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
ENERO						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
ENERO-FEBRERO	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
FEBRERO-MARZO	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
MARZO-ABRIL	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ABRIL-MAYO	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
MAYO-JUNIO	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
JUNIO-JULIO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
JULIO-AGOSTO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6
AGOSTO-SEPTIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
SEPTIEMBRE-OCTUBRE	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1
OCTUBRE	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
OCTUBRE -NOVIEMBRE	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
NOVIEMBRE-DICIEMBRE	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
DICIEMBRE	25	26	27	28	29	30	31																					

## ANEXO III - PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							Justificante
		Salario base	Pagas extras	Complemento antigüedad	Incentivos (1)	Complemento Convenio	Complemento Prrab.	Complemento No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros. Remitirse al Art. 22 del convenio	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros. Remitirse al Art. 22 del convenio	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Cambio domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado de empadronamiento
Deberes inexcusables de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Remitirse al Art. 22 del convenio.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de la adopción.
Traslado (art. 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de padres.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Consulta médicos especialistas de cónyuge e hijos	Un máximo anual de 8 h., con desplazamiento a otra provincia 8 h. más.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Medios periódicos en el mes anterior