

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11390 *Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (código de convenio n.º 90100181012014) que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

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 del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CAF 2014/2015

Empresa:

Sr. Gastesi, J.
Sr. Acebal, G.
Sr. Zabalegi, G.
Sra. Eleno, L.

Comités de Empresa:

Beasain:

Sr. Masid, A.
Sr. Jáuregi, U.
Sr. Zubeldía, A.
Sr. Afonso, J.
Sr. Sánchez, J.
Sr. Goñi, M.
Sr. Sukia, P.
Sr. Izaguirre, A.

Irun:

Sr. Etxaniz, J.
Sr. Miranda, U.
Sr. Heras M.
Sr. Vidaurreta, C.
Sr. Rodríguez, A.

Madrid:

Sra. Vique, C.
Sr. Ramiro, F.U.
Sr. Pérez, J.C.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

En Beasain a 17 de julio de 2014, reunida la representación de la Dirección de la Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., así como la representación de los Comités de Empresa de la misma de sus centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid, cuyos nombres se expresan al margen, firman el siguiente Convenio Colectivo de Empresa con relación a las condiciones de trabajo que regirán para los años 2014 y 2015.

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajos de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A en los Centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio de Empresa afectará a la totalidad de las plantillas de los centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio de Empresa se prorrogará tácitamente por años completos si, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes firmantes.

Las condiciones recogidas en el presente Convenio de Empresa, en tanto no se acuerde un nuevo Convenio, mantendrán su vigencia por un periodo de dos años.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 4. *Jornada de Trabajo.*

4.1 Jornada de trabajo anual

El número de horas de trabajo para los centros de Beasain, Irun y Madrid, y para todos los turnos, será de:

Año 2014: 1.649 horas efectivas anuales.

Año 2015: 1.649 horas efectivas anuales.

La jornada para los años 2014 y 2015 será de 1592,5 horas para toda la plantilla de los centros de Beasain e Irun, excepto para el personal del colectivo titulado y mandos intermedios.

A partir del 1 de enero de 2016 la jornada señalada de 1592,5 horas efectivas anuales para los colectivos afectados, se mantendrá en tanto de la situación de cargas de trabajo no se deriven necesidades de empleo. Las necesidades de empleo que puedan producirse, se articularán conjuntamente con la recuperación de la jornada de trabajo efectiva, con la fórmula que en su momento se acuerde con la representación sindical.

4.2 Inicio y final de la jornada.

Cada Trabajador/a, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

4.3 Trabajo a turnos.

El calendario de turnos será comunicado a los trabajadores/as para el 15 de diciembre de cada año.

La realización de jornada de trabajo a tres y cuatro turnos, tendrá carácter voluntario para el personal menor de 20 años, o mayor de 55, y para quienes superen, un periodo de 15 años en este régimen de trabajo, de forma acumulada. En cualquier caso esta medida estará limitada a la vigencia de este Convenio, y sujeta a la no variación sustancial de la composición de la plantilla.

A través del secretariado, se articulará el procedimiento para la implantación de esta medida a partir del 1 de enero de 2009, que necesariamente tendrá en cuenta las posibilidades en cada caso, tanto organizativas, como profesionales de cada Trabajador/a.

Para el personal a dos, tres y cuatro relevos, la productividad se calculará sobre la totalidad de las horas de presencia, como hasta la fecha se viene realizando.

4.4 Jornada Continuada.

Durante la jornada continuada de verano de 7 horas, establecida como consecuencia del calendario laboral y horarios de trabajo acordados para el personal de jornada partida del centro de Beasain, no habrá lugar a interrupción alguna.

4.5 Tiempo de bocadillo.

Se mantiene en su práctica actual la consideración de los tiempos de bocadillo.

Será de aplicación el tiempo establecido para bocadillo, durante la jornada intensiva, para el personal de horario normal que por requerimiento de la Empresa trabaje a relevos en este periodo.

4.6 Distribución de la jornada.

Será de aplicación el artículo 9 del Convenio Colectivo de Gipuzkoa de la Industria Siderometalúrgica.

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresa (2014-2015), la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada, según lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará, en su caso, con acuerdo con la representación sindical.

Artículo 5. *Vacaciones.*

Se disfrutarán, por todo el personal en concepto de vacaciones reglamentarias, 26 días laborables.

Para el cálculo del número de horas a abonar por vacaciones, se procederá a multiplicar el número total de días laborables de vacaciones (26) por la jornada media

diaria resultante para cada año. El número de horas resultante será el que se sume a las horas anuales de trabajo para el cálculo de las distintas tasas hora de las tablas salariales.

En cuanto a su retribución, se pagarán 30 días naturales a 80 P.H. como mínimo.

Las Trabajadoras y los Trabajadores de Talleres de Irun, con la condición del cumplimiento del acuerdo establecido con respecto al calendario de vacaciones, disfrutarán de un día más de vacaciones, que será absorbible cuando por acuerdo o disposición legal se amplíe el número de 26 días de vacaciones que actualmente rige como norma en los tres centros de trabajo.

Quienes por exigencias de la Empresa no disfruten las vacaciones tal como está establecido en el Calendario Laboral (y en el caso de que dicha exigencia sea parcial, que fuese por más de 12 días laborables), tendrán derecho a un día más de vacaciones y a elegir libremente el periodo de su disfrute, sin que ello suponga perjuicio de las condiciones que habitualmente vienen rigiendo en cada Taller.

Quienes por circunstancias excepcionales, motivadas por exigencias de su puesto de trabajo, no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias establecidas por el calendario laboral, lo harán antes de su cese en la Empresa.

En caso de producirse una situación de IT antes del inicio o durante el periodo vacacional, este periodo vacacional quedará interrumpido por el tiempo que dure dicha IT. Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones pendientes en el mismo momento de recibir el alta médica, aunque esta se produzca al año siguiente.

Artículo 6. *Licencias.*

La Empresa concederá licencia retribuida, que se abonará a 66 P.H., el plus de antigüedad y complemento de plus de asistencia en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

6.1 Por matrimonio.

18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

6.2 Por nacimiento.

Hijas e hijos 3 días, que serán laborables, de acuerdo con el calendario de la empresa, pudiendo ampliarse en tres días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

Por nacimiento de hijo/a prematuros u hospitalizados después del parto: la madre o el padre tendrán derecho a dos horas de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

6.3 Por enfermedad grave u hospitalización.

De cónyuge o hijos e hijas, así como de padre o madre que convivan con el Trabajador o la Trabajadora: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

De padres y madres o hermanas y hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiendo ampliarse en un día más no retribuido.

De nietos/as y abuelas/os: 2 días naturales retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave u hospitalización) la Trabajadora o el Trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la Licencia. Si no hay acuerdo, los días serán consecutivos.

Dentro de este permiso se incluye la hospitalización de parientes, hasta el 2.º grado, por nacimiento de hijo (STS 23-04-2009).

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse a cónyuge o hijos e hijas, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanas/os independientemente de que convivan con la Trabajadora o el Trabajador, pasados 20 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido veinte días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A efectos del apartado 3), se considerará como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización por orden facultativa. En caso de duda se consultará al facultativo o a la facultativa de la Empresa para que asesore al respecto sobre la base de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

A efectos del punto 6.3, el trabajador/a previa comunicación al departamento de RR.HH., tendrá la opción de elegir el disfrute en ½ jornadas.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días naturales.

El trabajador/a que precise de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado tendrá derecho a un día natural retribuido.

6.4 Por muerte.

De cónyuge o hijos e hijas: 7 días naturales de licencia retribuida.

De padres/madres o hermanos/as: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la Empresa.

De nietas/os, abuelos/as: 2 días naturales de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijas/os, madres/padres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la Trabajadora o el Trabajador.

6.5 Por matrimonio de madres/padres, hermanas/os o hijos/os.

1 día natural retribuido.

Desplazamientos: en los casos 2, 3 y 4, si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

Parientes Políticos: para el disfrute de las licencias de los apartados 3), 4) y 5) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

6.6 Por traslado de domicilio habitual.

1 día natural retribuido. Desde el día del empadronamiento en el nuevo domicilio, se dispondrá de un mes de plazo para disfrutar del permiso.

6.7 Para exámenes prenatales.

Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por la prueba de amniocentesis, biopsia corial o cordocentesis: 1 día natural retribuido a la trabajadora tras la realización de la prueba. Así mismo, por las pruebas señaladas, el

cónyuge o pareja tendrán derecho a 1 día natural retribuido que podrá disfrutar el mismo día de la prueba o al día siguiente.

Para el acompañamiento a ecografía: el trabajador tendrá derecho al acompañamiento a una ecografía por embarazo.

6.8 Para consultas médicas.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del Trabajador/a, a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o la facultativa de Medicina General, debiendo presentar previamente, el Trabajador/a, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los casos de asistencia a consulta del Médico o de la Médica de cabecera de la Seguridad Social (facultativa/o de Medicina General), debidamente justificada, se abonará a 66 P.H. hasta el límite de 22 horas anuales. En lo que exceda, se seguirá aplicando las condiciones que han venido rigiendo hasta ahora. Se incluirá dentro de este límite las horas empleadas por el Trabajador o la Trabajadora en el acompañamiento de su padre o madre a consulta médica por la Seguridad Social, bien sea Médico de cabecera o especialista, o Medicina particular.

En los casos anteriormente citados, de asistencia médica por la Seguridad Social, bien sea por Especialista de la misma o del Médico o de la Médica de cabecera, se abonará por consulta, en las condiciones y limitaciones citadas en los párrafos anteriores, dos horas si se trata de Facultativo/a de la localidad, cuatro horas si fuese necesario el desplazamiento a Tolosa o Zumarraga y por el tiempo necesario si fuese a Donostia.

En los demás casos de asistencia y consulta prestada por la medicina particular, se abonarán a 66 P.H. hasta el límite de 16 horas al año, que deberán ser asimismo justificadas.

En los casos en los que se prescriba por el facultativo o facultativa de Medicina General o Especialista, la necesidad de acompañamiento de la Trabajadora o del Trabajador a consulta médica por la Seguridad Social o Medicina particular a familiar que conviva con esa persona, se abonará a 66 P.H. computando estas horas a los efectos de aplicación del límite de 22 y 16 horas al año previstas en los párrafos 2º y 4º respectivamente del presente punto. Dicha prescripción deberá ser debidamente justificada.

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o que convivan con el trabajador/a, en tratamientos de quimioterapia o radioterapia.

6.9 Ingreso o estancia en urgencias.

En el caso que coincida la urgencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con el horario de trabajo, se abonará 2 horas si se trata de Urgencias en la localidad, 4 horas si fuese necesario el desplazamiento a Tolosa o Zumarraga y por el tiempo indispensable en caso de otros centros.

Cuando un trabajador/a permanezca ingresado en urgencias tendrá el mismo tratamiento que la consulta médica de especialista de la Seguridad Social y la presentación del informe de urgencias, una vez sea dado de alta, será suficiente para que le sea abonada como tal.

6.10 Por cumplimiento de un deber inexcusable.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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 periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al Trabajador o a la Trabajadora afectado/a, a la

situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del «Estatuto de los Trabajadores».

En el supuesto de que el Trabajador o la Trabajadora 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.

Por citación judicial, siempre que no fuera posible acudir en días u horas no laborables, mediante presentación de la correspondiente citación. Dicha ausencia será retribuida.

6.11 Parejas de hecho.

Las parejas de hecho indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, registro de parejas de hecho), generarán los mismos derechos que los contemplados para el caso de los apartados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de este artículo.

6.12 Licencia para visitar a familiares (cónyuges, padres/madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as, abuelos/abuelas) privados de libertad.

- a) Un día para las visitas que tengan lugar en días laborables.
- b) Si la visita coincide en fin de semana, se tendrá en cuenta la distancia en la que se encuentre la persona privada de libertad. Si la distancia supera los 400 kilómetros, se concederá licencia de media jornada (esta licencia se concederá los lunes y los viernes). En cualquier caso, la empresa facilitará la realización de las visitas otorgando cambios de relevo o la posibilidad de recuperar horas.

Artículo 7. *Excedencia.*

La Empresa concederá una excedencia de hasta 12 meses al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

Esta excedencia estará condicionada a que la persona que solicita la excedencia pueda ser sustituida internamente y que esa salida no genere un problema organizativo en el Departamento/División.

Artículo 8. *Maternidad, Paternidad y Cuidado de Familiares.*

8.1 Maternidad-Paternidad.

En el caso de alumbramiento, la licencia por maternidad tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables por parto múltiple en dos semanas por cada hija o hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso del fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud de la madre.

En la aplicación del R.D. 1251/01, en el caso del disfrute de la licencia por maternidad posterior a las seis semanas primeras (10 semanas), cuando se adopte la opción de «tiempo parcial», la Trabajadora o el Trabajador, tendrá un derecho preferente a la elección de la reducción que se pretende y a la determinación del horario más conveniente.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la progenitura de hecho suficientemente documentada, haya, o no, vínculo matrimonial.

Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

8.2 Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en 2 semanas por cada hijo o hija a partir del segundo/a, contada, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en el párrafo anterior o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto del discapacidad del hijo/a o del/de la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas a las 16 semanas mencionadas en el apartado anterior. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados

En aplicación del R.D. 1251/01, cuando se adopte el disfrute de la licencia a «tiempo parcial», el trabajador o trabajadora, tendrá un derecho preferente a la determinación del horario más conveniente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y la madre al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

8.3 Lactancia.

La trabajadora o el trabajador y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrá derecho a una pausa de una hora que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La trabajadora o trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen y será retribuido a 80 P.H.

8.4 Comunes.

Periodo adicional de 2 semanas: la trabajadora o el trabajador que disfrute de la licencia por maternidad o adopción y acogimiento por un periodo igual o superior a 1 semana, podrá optar, en el momento de su finalización, al disfrute de un periodo adicional de 2 semanas de permiso retribuido que se abonará a 60 P.H. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, este periodo adicional de 2 semanas solamente podrá ser disfrutado por uno de ellos.

Excedencias por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar:

Por cuidado de hijo/a: El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, con reingreso automático a la finalización de la misma, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por

naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Por cuidado de familiar: También el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, con reingreso automático a la finalización de la misma, para atender al cuidado de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las mujeres y hombres trabajadores. No obstante, si dos ó más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo de excedencia recogido en los párrafos anteriores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional.

Todo ello al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Se mantendrá, durante la vigencia del presente Convenio de Empresa, la política de no realización de horas extras, estableciendo los medios necesarios para una mejor planificación y organización del trabajo.

Las horas extras que se realicen a partir del 1 de enero de 2014, serán compensadas en su totalidad mediante tiempo libre, a razón de 1,5 por hora en las laborables y 1,75 por hora en las festivas, excepto las correspondientes al Servicio de Mantenimiento.

A partir del 1 de enero de 2014, ningún/a Trabajador/a podrá acumular, pendientes de disfrute, más de 80 horas, no pudiendo realizar horas extraordinarias aquellos/as que acumulen el número límite fijado hasta bajar del citado límite (40 horas). Se exceptuarán los casos de desplazamiento al extranjero, cuando las horas sean consecuencia de horarios diferentes, debiendo, en este caso, ser disfrutado el exceso sobre 80 horas a la vuelta a fábrica.

Durante la vigencia de este Convenio, en los primeros 10 días de cada mes, la Empresa comunicará tanto al Comité de Empresa como a los mandos correspondientes, la relación de personas que no pueden realizar horas extraordinarias, de acuerdo con la condición anterior, notificando a su vez este hecho a cada Trabajador/a.

Las horas recuperadas (H13) se realizarán con posterioridad al hecho causante, en un plazo máximo de 2 meses. No se podrá autorizar por el departamento/división más de dos días de disfrute con horas de estas características. En casos excepcionales, será el departamento de RR.HH el que autorice permisos superiores a 2 días, trasladando información de los mismos a la Representación Sindical. No procederá la realización de horas H13 al personal que disponga de bolsa de horas pendientes de disfrute. La recuperación de dichas horas no podrá ser superior a 2 horas al día y 8 los sábados y/o festivos recuperables.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Se disfrutarán las horas de disponibilidad, previo a la finalización de la actividad laboral, tanto del personal fijo como eventual.

Para las secciones de Pruebas, ensayos y entrega de vehículos, se considerará tiempo de presencia, aquel en que la Trabajadora o el Trabajador no se encuentre realizando trabajo efectivo por razones de desplazamiento para prestar un servicio fuera de su centro de trabajo habitual.

El número de horas extraordinarias no será superior a 80 al año, aplicándose en este sentido lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Percepciones EconómicasArtículo 10. *Condiciones Económicas.*

10.1 Condiciones económicas años de vigencia: Las tablas salariales que regirán durante la vigencia del presente Convenio, se establecerán sobre la base de:

Año 2014: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31.12.2013, se aumentará con el IPC de la CAV del año 2013, equivalente a un 0,6 %.

Año 2015: el conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P.H. vigentes a 31.12.2014, se aumentará con el IPC de la CAV del año 2014.

En el caso de que el IPC de la CAV del año 2014 resultase negativo, las percepciones básicas individuales a 80 P.H. serán las vigentes a 31 de diciembre de 2014.

10.2 Bases para el cálculo de pluses: En cada una de las modificaciones salariales indicadas anteriormente, se establecerán nuevas bases para el cálculo de pluses. Estas bases para cada categoría profesional, se calcularán aplicando los porcentajes de aumento que correspondan a cada periodo, indicados anteriormente.

10.3 Antigüedad: Los nuevos aumentos por antigüedad que se produzcan, comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Los criterios para el cálculo del complemento de antigüedad serán los recogidos en el acuerdo alcanzado por la Empresa y los Comités de Empresa, firmado por ambas partes en acta del PRECO con fecha de 14 enero de 2011.

10.4 Retribuciones de carácter especial: las retribuciones de carácter especial, como los pluses de relevo, jefatura de equipo, nocturno y de talleres calientes, se incrementarán en los mismos porcentajes que los salarios, aplicando las revisiones correspondientes.

El actual plus del 4.º relevo se sustituirá por un plus de 4 relevos, abonando el mismo por días. Se establecerá la cuantía de este plus en las tablas salariales.

10.5 Plus de nocturnidad: El cálculo del plus de nocturnidad se establecerá sobre la base de la cuantía equivalente al 20% sobre el Salario base y los pluses percibidos de antigüedad, asistencia, jefatura de equipo, y 2, 3 y 4 relevos.

10.6 Plus de Talleres Calientes: el personal obrero que realice normalmente sus servicios en la Acería, Forja y Tratamiento Térmico de Ruedas, Forja y Tratamiento Térmico de Ejes, así como aquel personal que realice actividades de soldadura percibirá el importe del Plus de Talleres Calientes, dependiendo de su dedicación el percibir media jornada o jornada completa.

10.7 Plus de distancia: en concepto de plus de distancia se abonará el importe del transporte público correspondiente. Cuando no exista dicho transporte, el importe del referido plus será de 0,25 euros/km. En cualquier caso, se establece una limitación de 7,32 euros/día.

Para el año 2015, se calculará sobre la base de la aplicación del incremento salarial correspondiente a dicho año.

10.8 Complemento de pintura y soldadura: se abonará el complemento de pintura y soldadura a los/las profesionales de pintura y soldadura que desempeñen su profesión en los puestos de trabajo de pintura y soldadura.

También se abonará el complemento a los profesionales que desempeñen su profesión en las actividades definidas por la Empresa en la valoración realizada en el año 2007 y revisada en 2013:

- Colocación de aislamientos (lana de roca/fibra de vidrio) en acabado.
- Montaje de pavimentos en vehículos. Se incluye el montaje de tableros de piso cuando requieran lijado con máquina. No se contempla la colocación de rastréles.
- Limpieza de cajas y bogies en cabina (Irun).

Por último, se abonará el complemento al colectivo de enderezadores en función de unas condiciones de trabajo específicas de este colectivo tal y como se estableció en fecha 3 de diciembre de 2008.

Todas las personas afectadas por este punto, cobrarán la prima a través de la columna «C».

Este complemento se aplicará en las actividades referidas en tanto mantengan las condiciones de excepcional penosidad.

Este capítulo está cerrado a la aplicación en otras actividades que no sean las aquí señaladas. Si en el futuro surgieran actividades distintas a las actuales se realizará la valoración correspondiente.

10.9 Plus excepcional.

Para aquellos/as trabajadores/as que venían percibiendo el plus de tóxico, no incluidos en el colectivo de obreros, se abonará la cuantía correspondiente al citado plus en el concepto de pluses excepcionales. Este plus excepcional se incrementará en los mismos porcentajes que los salarios. Para el caso de los técnicos de ensayos no destructivos, si se producen nuevas incorporaciones se mantendrá la aplicación del plus excepcional siempre que los trabajadores desempeñen su actividad en las mismas condiciones que los actuales.

Con independencia del eventual reconocimiento de las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad de un puesto de trabajo que, deberán ser tratadas y fijadas las actuaciones correspondientes a través del Servicio de Prevención y Delegados/as de Prevención, las partes acuerdan que no se establecerá retribución adicional por ninguno de estos conceptos, ya incluidos y consolidados en el conjunto de percepciones, según expuesto en el párrafo anterior.

10.10 Complemento de noche: el complemento económico a percibir por trabajo realizado en horario de noche (22 horas a 6 horas) será:

Año 2014: 11,79 euros/día.

Año 2015: se establecerá en función del incremento de los salarios.

10.11 Estudios Formación Profesional.

Se asigna a los centros de trabajo de Irun y Madrid, con destino a las hijas e hijos que realicen estudios en Centros de Formación Profesional, una cantidad global proporcional según la plantilla de cada centro, a las que el centro de Beasain destina a la Escuela Profesional del Goierri.

La administración de dichas cantidades la hará el Comité de Empresa de los respectivos centros de trabajo de Irun y Madrid.

Artículo 11. *Homogeneización de la nómina.*

Durante la vigencia de estos acuerdos, se procederá a efectuar la liquidación de determinados conceptos de la nómina al personal obrero conforme a un calendario de horas preestablecido, distinto al calendario laboral fijado para los años 2014 y 2015.

Los conceptos sujetos a regularización serán los siguientes:

Salario base.

Antigüedad.

Plus de asistencia.

El resto de conceptos de la nómina se liquidarán conforme a las horas efectivamente realizadas en cada mes.

La regularización de horas –(saldo entre horas efectivamente trabajadas y horas abonadas)– se efectuará semestralmente o en periodos distintos pero, en todo caso

anualmente, de forma que la retribución anual corresponda a la prestación laboral efectivamente realizada.

Se informará mensualmente a todo el personal, en el recibo de salarios, del saldo mensual y saldo acumulado.

Artículo 12. *Productividad.*

Las inversiones productivas y de equipamiento, así como las mejoras organizativas tienen repercusión en la productividad de la Empresa y en el necesario control de costes laborales.

Los aumentos salariales deben tener en cuenta, necesariamente, el correlativo aumento de rendimiento o resultados, y no puede ser política sostenible el que aumenten por encima de la productividad que se consigue con el importante esfuerzo inversor.

La mejora en los salarios por encima del incremento de los costes de la vida, de manera sostenida, debe encontrar su compensación en mejoras de las productividades. Esto es lo que abre espacios a salarios mayores.

La Empresa entiende que los aumentos de productividad se deben de obtener desde el rendimiento de las inversiones que viene, decididamente, acometiendo y, muy importante, desde la contribución de las Trabajadoras y los Trabajadores y el cumplimiento del conjunto de obligaciones asumidas individual y colectivamente.

De esta forma se plantea:

El cumplimiento estricto de las obligaciones de cada Trabajador/a, de manera que se obtenga la mayor reciprocidad en la materialización de las condiciones de trabajo.

Pero además, y la Empresa quiere subrayar la importancia de este aspecto:

Abrir cauces a la contribución y aportaciones de los Trabajadores y las Trabajadoras para las mejoras de productividad y de las condiciones de trabajo.

Con estas premisas, se mantiene el compromiso de avanzar en los dos puntos anteriores.

Artículo 13. *Dietas.*

13.1 Dietas estatales.

Para el año 2014, las dietas para el personal obrero y empleado, se establecen en las siguientes cuantías:

Comida: 34,38 euros.

Cena: 34,38 euros.

Varios: 12,66 euros.

Noche tren: 13,93 euros.

Km. Coche propio: 0,35 euros/km.

Para el año 2015 se incrementarán dichas cuantías en el IPC de la CAV de 2014.

A lo largo del año 2014 se presentará una propuesta para ordenar y actualizar todo el capítulo de dietas.

Para estancias inferiores a 3 meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros 7 días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a 7 días, las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 66,76 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, durante los 7 primeros días serán el 100% de los conceptos de comida y cena. A partir del 8.º día y hasta la finalización del 2.º mes el 80% de los mismos conceptos. A partir del primer día

del tercer mes y hasta la finalización del sexto mes percibirán como dieta el 70% de los conceptos anteriormente señalados. Este porcentaje se reducirá al 67% a partir del 1.º día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

Primer mes: 1.746,50 euros.

2.º mes: 1.650,24 euros.

3.º mes al 6.º mes: 1.443,96 euros.

7.º mes en adelante: 1.382,08 euros.

La Empresa se hará cargo de la gestión y abono del alojamiento, que incluirá el desayuno. Cuando por causa justificada no sea posible desayunar en el lugar de alojamiento, se abonará, previa justificación del gasto, el importe correspondiente al desayuno por un importe máximo de 8,38 euros. En todo caso, y para estancias que así lo requieran, se fijará una escala de gastos en cada caso, para facilitar la gestión de este capítulo.

Condiciones para el Personal desplazado temporal (superior a una semana) del centro de Irun a Beasain y viceversa.

Horario de trabajo: El vigente en el centro de trabajo de Beasain (o Irun).

Fichaje: Se fichará en el Centro de trabajo de Beasain (o Irun) al inicio y al final de la jornada de trabajo establecida en este centro, al igual que la plantilla de Beasain (o Irun).

Comida: Posibilidad de elección de alguna de las siguientes opciones:

En Fábrica: comedor de CAF abonado por la empresa.

Fuera de Fábrica: en tiempo destinado a ello según horario laboral (1 hora), con abono de la dieta correspondiente.

Tiempo de viaje: 1 hora (se incorpora a la bolsa como tiempo a disfrutar H18)

Abono de desplazamiento: kilometraje establecido en convenio, desde domicilio individual hasta centro de trabajo de Beasain (o Irun).

Abono de 1/2 de concepto de varios.

13.2 Dietas internacionales.

La Empresa se hará cargo del abono del alojamiento, transporte público y lavandería.

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso, (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (8,38 euros)

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,38 euros), aplicándose a su vez el incremento del IPC correspondiente, en cada año de vigencia, en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros 7 días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del 8º día y hasta finalizar el mes el 80%. Además se incrementarán estos valores, en función del tiempo de estancia, a razón de un 4,00% por cada tramo definido, favoreciendo la permanencia, resultando la escala siguiente:

Primer mes: 1.959,36 euros.

2.º mes: 2.037,73 euros.

3.º mes a 6.º mes: 2.119,24 euros.

7.º mes en adelante: 2.204,01 euros.

Para estancias superiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la Trabajadora o el Trabajador, se abonarán 2.204,01 euros desde el primer día.

Se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el 6.º mes de permanencia, se abonará a razón de 4,56 euros/día. A partir del

7.º mes de permanencia, se abonará a razón de 7,57 euros/día, por todo el periodo de desplazamiento restante.

Para el año 2015, dichos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios de dicho periodo.

La determinación del factor corrector «K» para adaptar las dietas a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, siendo revisado el montante que así se fije, en años sucesivos, en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

El importe será abonado en la moneda del país de destino, tomando como referente el tipo de cambio entre el € y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año.

Al Personal desplazado por periodos superiores a un año, se le abonará el exceso de equipaje, tanto de ida como de vuelta, hasta 50 Kg.

En los desplazamientos al extranjero, se procurará alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, garantizando condiciones razonables de confort.

Se mantiene en su práctica actual la consideración de las horas de desplazamiento.

Las horas ordinarias motivadas por el viaje que excedan de la jornada laboral se disfrutarán de inmediato a la llegada a destino.

De acuerdo con el artículo 40, punto 4 del E.T., en los casos de desplazamiento de duración superior a 3 meses, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales las de viaje.

En todos los casos, se concretará una póliza de aseguramiento de accidentes, así como, en los casos necesarios, de asistencia sanitaria.

La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios y a las operarias con una antelación de 7 días.

La Empresa facilitará al operario o a la operaria toda la información y medios conocidos para prevenir trastornos de la salud.

Se atenderá en cada caso, en función del periodo de permanencia y de la oferta educativa de cada país, la escolarización de hijas e hijos que se desplacen al extranjero, en las condiciones más asimilables al lugar de origen.

Se podrán realizar tres llamadas telefónicas semanales a cargo de la Empresa, que no excedan de 10 minutos, siendo las mismas fuera de la jornada laboral.

13.3 Viajes.

Para desplazamientos, se establece la siguiente escala:

Entre 6 y 8 meses: 1 viaje, además del de ida y vuelta.

Entre 9 y 12 meses: 2 viajes, además del de ida y vuelta.

Más de 1 año: 3 viajes, además del de ida y vuelta.

Para estancias programadas superiores a un año, durante el primer año de desplazamiento, se tendrá en cuenta la siguiente aplicación:

Cuando transcurran entre 1 y 4 meses desde la partida inicial hasta fin de año: 1 viaje, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 5 y 8 meses desde la partida inicial hasta fin de año: 2 viajes, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 9 y 12 meses desde la partida inicial hasta fin de año: 3 viajes, además del de ida y vuelta.

No se admitirá la acumulación de los mismos de un año para otro (salvo requerimiento por parte de la Empresa) ni tampoco podrán ser reembolsadas económicamente en el supuesto de que no se utilicen.

Para el caso de desplazamiento de unidad familiar, dispondrán de 2 viajes al año por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge y descendientes), incluida la Trabajadora o el Trabajador, además del de ida y vuelta.

Se facilitarán cursos de aprendizaje del idioma del país de destino.

La Secretaría del Comité de Empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

Artículo 14. *Tiempos de paro y espera.*

Las horas de paro se pagarán como hasta la fecha a 66 P.H. y las de espera a 72 P.H. Periódicamente y a través de la Secretaría del Comité de Empresa se analizará la evolución de estas horas.

CAPÍTULO IV

Política de Empleo

Artículo 15. *Política de Empleo.*

15.1 Empleo fijo.

La plantilla fija prevista a fin de 2015 para el centro de Beasain, sin incluir personal inactivo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 2.382 personas.

La plantilla fija prevista a fin de 2015 para el centro de Irun, sin incluir personal inactivo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 287 personas.

La plantilla fija prevista a fin de 2015 para el centro de Madrid, sin incluir personal inactivo, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 211 personas.

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresa (2014-2015), la Empresa no realizará extinciones de contratos de trabajos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal del personal.

15.2 Eventualidad.

Para el caso de nuevas incorporaciones, se seguirá trabajando en la línea de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad con respecto a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y garantizar las mismas oportunidades de ingreso a todos los niveles. Así mismo, y siempre que el número lo haga posible, cuando se produzcan, el 25%, como mínimo, serán mujeres.

La conversión en indefinidos, se realizará teniendo en cuenta la prestación del servicio acumulado, por orden de antigüedad.

El personal eventual contratado para hacer frente a futuros aumentos puntuales de cargas de trabajo, una vez finalizado su contrato, generará una bolsa de contratación para futuras necesidades.

15.3 Contrato Relevo.

Durante los años 2014 y 2015 se aplicará la jubilación parcial a través del contrato de relevo, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento.

Serán de aplicación los acuerdos sobre jubilación parcial recogidos en el Acta de 22 de marzo de 2013.

15.4 Personal discapacitado.

Para el caso de nuevas incorporaciones se mantiene la disposición a mejorar cuantitativa y cualitativamente la ocupación de personal discapacitado en la plantilla, cuando sea posible.

15.5 Comunes.

Todo/a Trabajador/a que sufra secuelas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será reconocido/a por el Servicio Médico y se tratarán con el Comité de Empresa las medidas a adoptar.

Cualquier Trabajador/a podrá solicitar, a su voluntad, reconocimiento médico en el momento de la extinción de su relación laboral.

Se revisará la situación de prácticas y personal becario para, manteniendo la posibilidad de ofrecer experiencias profesionales de interés, ajustar las actuaciones a la regulación legal de estas figuras. La compensación económica seguirá la pauta fijada por los centros colaboradores.

Se mantendrá la política de actuación en el caso de fallecimiento por accidente laboral.

CAPÍTULO V

IncapacidadesArtículo 16. *Incapacidad Temporal.*

En los conceptos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, se establece la siguiente escala de compensación, que se vincula a la evolución del absentismo por este mismo concepto, de la siguiente manera.

% Absentismo	Día 1 a 7	Día 8 al 20	A partir del día 21
0-3,70	100%	100%	100%
3,71-4,30	7,48 €	9.36 €	100%
> 4,30	7,48 €	9.36 €	100%

La escala de complementos se aplicará trimestralmente, tomando como referencia el índice de absentismo del conjunto de Beasain, Irun y Madrid, acumulado en el trimestre natural anterior.

Las bajas consideradas como recaída por la Seguridad Social, tendrán la misma consideración que a la finalización de la baja original a efectos de aplicación de la escala de complementos.

Se abonarán 24 horas en la primera baja de cada año natural derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Para el año 2015, la escala de compensación se incrementará sobre el IPC de la CAV del año 2014.

Artículo 17. *Incapacidades permanentes.*

Cada Trabajador/a tendrá derecho a solicitar cualquier tipo de incapacidad cumpliendo previamente los siguientes requisitos:

- 1) Medicina de Empresa dará el visto bueno a la solicitud de incapacidad, tras un examen del Trabajador o de la Trabajadora.
- 2) En caso de desacuerdo entre Medicina de Empresa y Trabajador/a, se pedirá, por parte del Comité, el examen de un Médico o una Médica neutral cuyo dictamen servirá de asesoramiento a Medicina de Empresa y al Comité de Empresa.
- 3) Cada Trabajador/a afectado/a por una I.P.T. será cambiado de puesto de trabajo, siempre que lo haya, y se le retribuirá según su rendimiento en el nuevo puesto.

Se formará una Comisión mixta que estudiará cada caso, y atenderá tanto a la adecuación de puesto de trabajo como a todos los problemas especiales que se presenten y que se salgan de esta normativa general.

Esta normativa entrará en vigor y tendrá efecto para quienes tramitan la incapacidad a partir de la firma del presente Convenio de Empresa.

CAPÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 18. *Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.*

18.1 Igualdad de oportunidades.

Se manifiesta la voluntad para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Para las nuevas contrataciones, y siempre que el número de candidaturas lo haga posible, se acepta que el 25%, como mínimo, sean mujeres.

Se manifiesta la voluntad de mejorar en lo posible el ratio de incorporaciones de mujeres en Profesiones de Oficio.

En lo relativo a las nuevas incorporaciones para producción, y para aquellos casos en los que no sea requisito necesario la posesión de un título de formación de Grado Medio o Superior, por no corresponderse esta con la especialidad a contratar, se fija un porcentaje del 30% para el personal femenino, que será orientativo y no limitado y que solo podrá dejar de cumplirse en el caso de que la capacitación de las mujeres sea insuficiente para cubrir los puestos de que se trate, debiéndose justificar debidamente dicha falta de capacidad, o no se hayan presentado candidaturas de mujeres en número suficiente para cubrir aquel porcentaje.

En las convocatorias públicas para las nuevas contrataciones, se especificará que a dichos puestos de trabajo puede acceder personal de ambos sexos.

18.2 Comisión de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Se mantiene la garantía del funcionamiento de la Comisión de Igualdad para la realización, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se tratarán posibles medidas de regulación, relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

18.3 Violencia de género.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

CAPÍTULO VII

Formación y Promoción

Artículo 19. *Formación-Promoción.*

19.1 Plan de Formación.

Se confeccionará un Plan de Formación para cada año de vigencia del presente Acuerdo.

Se recogerán en el Plan, aspectos técnicos que permitan dar un salto cualitativo en la mejora y adecuación de las capacidades y perfiles profesionales y humanos. Asimismo,

se abordarán acciones tendentes a unificar las Técnicas de Mando en un contexto integral, tanto profesional como de relaciones humanas.

Los aspectos relativos a la ejecución del Plan de Formación se tratarán con las Representaciones Sindicales a través de la Comisión de Secretariado.

Las condiciones de realización de los diversos cursos del Plan de Formación serán tratadas en la Comisión de Secretariado, con el criterio general de impartición al 50% en horas de trabajo, con carácter global. Para el caso de formación en Prevención de Riesgos Laborales, será al 100%.

Todo/a Trabajador/a de CAF que se inscriba en los cursillos de la E.P. del Goierri que guarden relación con la actividad industrial de CAF, tendrá la misma consideración a la hora de la matrícula que los Trabajadores y las Trabajadoras nominados/as por la Empresa, incluidos/as en el Plan de Formación.

La Empresa se reunirá con el Secretariado para estudiar los planteamientos presentados.

Las Trabajadoras y Trabajadores que deseen cursar estudios medios o superiores en Centros oficiales o reconocidos por la Administración, estarán a lo dispuesto por la Ley vigente al respecto.

19.2 Promoción.

La promoción para el personal obrero y empleado de los centros de Beasain, Irun y Madrid, se realizará a través del sistema de promoción acordado entre la Empresa y el Comité, y aprobado en Asamblea General en diciembre de 2007 y modificado en 2010.

Se mantiene la promoción de ascensos con una periodicidad de tres años. La próxima convocatoria de promoción de ascensos se realizará con fecha efecto 1 de julio de 2016.

Artículo 20. *Cambios tecnológicos y de organización del trabajo.*

La Empresa pone de manifiesto la voluntad de impulsar los cambios tecnológicos y/o de organización del trabajo que, juntamente con las acciones formativas previstas, permitan grados mayores de avance permanente en los criterios de productividad y calidad, hacia la profundización de la ventaja competitiva necesaria.

Todo cambio tecnológico y de organización de trabajo que lleve aparejado necesidades de reciclaje y formación, o cierta movilidad funcional, o cambios en los sistemas de medición de tiempos o valoración de los puestos de trabajo, o que puedan afectar al empleo, se negociarán con la Representación Sindical antes de su implantación, así como las condiciones de aplicación en cada caso.

A tal efecto, la Empresa presentará su propuesta a la Representación Sindical, aportando los datos necesarios para su debate y negociación y condiciones de su aplicación en su caso.

De no existir acuerdo, se estará a lo dispuesto por la Autoridad Laboral, previa presentación del correspondiente expediente administrativo.

Artículo 21. *Movilidad-Jornada-Disponibilidad.*

Para los aspectos de Movilidad del Personal, Disponibilidad y Jornada de Trabajo, la Empresa se compromete a avanzar en estos temas, dando a conocer y tratando en cada caso con el Comité de Empresa las distintas necesidades que se produzcan en cada uno de los citados capítulos, con la suficiente antelación. Se creará una Comisión mixta para tratar los aspectos relacionados con estos puntos.

CAPÍTULO VIII

Acción SindicalArtículo 22. *Secciones sindicales de Empresa.*

Las Trabajadoras y los Trabajadores de los centros de Beasain, Irun y Madrid, afiliadas/os a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

22.1 Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el perjuicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

2) Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los/las representantes del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a los/las representantes del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido/a, y designar en su caso a la persona que le haya de sustituir.

3) Elegir Delegados y Delegadas Sindicales que representen a la afiliación de la Sección Sindical ante la Empresa.

4) Utilizar, previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogadas/os, etc. en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la Empresa.

5) Los Delegados y las Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados y a las Delegadas de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

6) Las Delegadas y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 53 del Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa al que se hace referencia en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio:

Dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegada/o de Personal en su caso.

Deberán ser informadas/dos, y oídas/dos por la Empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los Trabajadores y a las Trabajadoras, y en especial las relativas a:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que los/las representantes de los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa, en su caso, en cuanto

a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

7) La Empresa permitirá reuniones de la afiliación a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de las afiliadas y los afiliados de una Sección Sindical de empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, un/a responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

8) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier Trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la Empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la Empresa notificará al Delegado o a la Delegada Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, este emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

22.2 Horas retribuidas.

Las Delegadas y los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en los centros de trabajo de Beasain, Irun y Madrid, los porcentajes mínimos que se señalan, dispondrán del mismo número de horas retribuidas al mes, a salario real, que los/las representantes del Comité de Empresa.

Centro de trabajo	Porcentaje	Horas retribuidas
Madrid	15%	35 horas/mes
Irun	10%	40 horas/mes
Beasain	10%	40 horas/mes

En cualquier caso, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 35 horas retribuidas al mes.

Con cargo a estas horas, si los/las citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa.

22.3 Licencias para reuniones.

Las Secciones Sindicales que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día de utilización y 72 horas si se pretende utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dichas secciones sindicales con el 10% de afiliación, dispondrán de hasta cuatro horas anuales durante la vigencia de este Convenio de Empresa para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones lo serán del conjunto de la afiliación de la sección sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15% de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales.

Asimismo, las Secciones Sindicales con el 20% de afiliación dispondrán de ocho (8) horas anuales.

Las citadas reuniones serán convocadas por la Delegada o Delegado Sindical, que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas la Delegada o Delegado sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del comité o secciones sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa, relación nominal de afiliadas/os asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado o de la Delegada Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno/a de los/las Trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio de Empresa. En dichos casos, la Empresa entregará al Delegado o a la Delegada de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a la afiliación asistente a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a las Trabajadoras y Trabajadores.

22.4 Excedencias.

Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los Trabajadores y a las Trabajadoras que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

22.5 Reuniones.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados y las Delegadas de las Secciones sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el art. 53 del Convenio Provincial del Metal de Guipúzcoa, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 23. *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los Trabajadores y las Trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- 1) Condicionar el empleo de un/a Trabajador/a, a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- 2) La constitución o el apoyo por parte del empresariado de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- 3) Despedir a un/a Trabajador/a, sancionarle, discriminarlo/a o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 24. *Delegados y delegadas de personal y Comités de Empresa.*

24.1 Composición.

El Delegado o la Delegada de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los Trabajadores y las Trabajadoras. Tendrán la composición y

garantías que se señalen en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio de Empresa.

24.2 Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados y las Delegadas de Personal y los/las representantes del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la Empresa.

Centro de trabajo	Tamaño	Horas retribuidas
Madrid	De 151 a 250 trabajadores/as	35 horas/mes
Irun	Más de 250 trabajadores	40 horas/mes
Beasain	Más de 250 trabajadores	40 horas/mes

Las horas de los Delegados y las Delegadas de Personal, los/las representantes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno/a o varios/as miembros/as (incluido/a el Delegado o la Delegada sindical), hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de acumulación entre los/las representantes de una misma central sindical.
- 2) Que la central sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.
- 3) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre de la persona o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- 4) Que la acumulación se mantenga por el periodo de vigencia del Convenio, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los/las representantes del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los/las representantes de estos organismos se incluyen una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por esta a iniciativa de sus representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

24.3 Funciones.

Serán funciones de la Delegada o del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- 1) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, prevención de riesgos y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de esta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- 2) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- 3) Ser informada/o con la antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo, la Empresa deberá entregar mensualmente a la representación de los Trabajadores y las Trabajadoras información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre de las Trabajadoras y de los Trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

4) Ser informada/o anualmente de la situación de prevención de riesgos laborales en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

5) Ser informada/o y consultada/o de cuantas medidas afecten directamente a los Trabajadores y Trabajadoras, y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de la Empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

6) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

La Empresa facilitará, al menos trimestralmente, al Comité de Empresa del centro de trabajo de Beasain, por tener una plantilla superior a 500 Trabajadores y Trabajadoras, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y/o Delegados y Delegadas Sindicales, de los centros de trabajo de Irun y Madrid que tienen menos de 500 Trabajadores y Trabajadoras, información periódica acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los/las representantes del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con la propia plantilla Trabajadora de la Empresa.

24.4 Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier Trabajador/a deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado o de la Delegada de Personal o Comité de Empresa o su Delegado/a Sindical, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 25. *Garantías comunes.*

Las Delegadas y Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegadas o Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

2) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

3) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

En caso de representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras al Comité de Empresa.

En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámites, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Los Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el punto 19, apartado 8 del presente Convenio, tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo del resto de la plantilla ni la marcha general de la producción. Los Trabajadores y las Trabajadoras que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellas personas que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El Trabajador o la Trabajadora afectado/a no podrá ser perjudicado/a económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la Acción Sindical, podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso los Trabajadores y las Trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas.

Artículo 27. *Finiquito.*

Cualquier Trabajador/a tiene derecho a solicitar la presencia del Delegado o de la Delegada de Personal o un/a miembro/a del Comité de Empresa o del Delegado o de la Delegada de la Sección Sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito, el cual le será facilitado con una antelación de 48 horas, para el uso que estime oportuno.

Artículo 28. *Recaudación cuotas sindicales.*

La Empresa recaudará la cuota sindical a través de la nómina personal, para aquellas centrales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados/as.

Artículo 29. *Asambleas.*

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 16 asambleas y 12 horas para cada año de vigencia del presente Convenio de Empresa. Dichas asambleas lo serán de toda la Clase Trabajadora de la empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado o de la Delegada de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 16 asambleas y 12 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por la Delegada o el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliación que represente, como mínimo, al 33% de la plantilla total de la Empresa.

Podrá convocarse en asamblea a la totalidad de trabajadores/as de una misma sección o colectivo diferenciado, hasta un máximo de 16 asambleas así convocadas, deduciéndose la suma de horas efectiva e individualmente consumidas, de la bolsa global de horas asignadas con carácter general para asambleas.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los Trabajadores y las Trabajadoras podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en la Empresa.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente

Artículo 30. *Prevención de Riesgos Laborales.*

30.1 Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente se editará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se establecen las actuaciones a llevar a cabo en las actividades preventivas definidas en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales. Esta planificación incluye objetivos concretos, con fechas de realización y evaluación periódica del cumplimiento de los mismos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se presenta y aprueba en el Comité de Seguridad y Salud, siendo este el órgano que efectúa el seguimiento y adopta las decisiones en cada caso, para el mejor cumplimiento de los objetivos marcados.

En el centro de trabajo de Madrid se llevarán a cabo las actividades preventivas por parte del servicio de Prevención ajeno concertado.

En los centros de trabajo en el extranjero con personal desplazado, se realizará un control y seguimiento de los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales a través de una asesoría técnica en prevención, en función de los requisitos legales aplicables a cada centro.

30.2 Vigilancia de la Salud.

Se ofrecerá a las Trabajadoras que lo soliciten una revisión ginecológica básica, en un centro externo contratado por el Servicio Médico.

En los reconocimientos médicos se mantiene el análisis PSA para los trabajadores de más de 50 años.

Se contempla la continuación de la evaluación de riesgos psicosociales en el Plan de Prevención durante la vigencia del Convenio.

Se avanzará en el estudio para la definición del personal que estando en activo, podría haber estado expuesto al amianto en su actividad profesional, adoptando los protocolos de vigilancia de la salud previstos para estos casos.

Así mismo, se podrá seguir incluyendo en el listado actual al personal que se detecte podría haber estado expuesto al amianto en su actividad laboral en la Empresa.

Artículo 31. *Medio Ambiente.*

Los objetivos medioambientales a desarrollar en este periodo se centran en los siguientes aspectos:

Recertificación del sistema de gestión según norma ISO 14.001:2004.

Continuar con la ejecución de las acciones derivadas de la Autorización Ambiental Integrada.

Continuar con la implantación y desarrollo de procesos de pintado con pinturas en base agua, con el fin de reducir las emisiones de los compuestos orgánicos volátiles (COV's)

Avanzar en la reducción de los consumos energéticos al nivel de factorías (auditorías energéticas).

Continuar con el establecimiento de actuaciones orientadas al control de los aspectos ambientales de las Empresas Externas que desarrollan su actividad en las instalaciones.

Anualmente se desarrollarán los programas medioambientales, donde se definirán las actividades a llevar a cabo en relación con el control operacional, cumplimiento de requisitos legales y objetivos medioambientales.

Artículo 32. *Empresas de servicios*

32.1 Funcionamiento.

Las decisiones sobre en qué elementos se centra la actividad de la Empresa y qué funciones se externalizan, en cada caso, tendrán en cuenta la práctica llevada hasta la fecha, sin que ello suponga un elemento limitativo.

Se aplicará el más estricto cumplimiento de las garantías y condiciones previstas reglamentariamente en este ámbito y en particular aquellos aspectos relativos a seguridad en el trabajo y cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social y Contratación.

Se mantendrá un porcentaje del 75% de Plantilla fija en aquellas empresas de servicios de carácter permanente en las instalaciones de CAF.

No se utilizará personal de ETTs en las Empresas de Servicios en su actividad permanente en CAF.

Cuando una empresa se haga cargo de del servicio de la actividad de vigilancia, comedor, limpieza o jardinería, vendrá obligada a absorber en su plantilla al personal que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo independientemente de la duración de su jornada laboral, o de la naturaleza de su contrato.

32.2 Delegados de Prevención.

En las empresas de servicios con presencia permanente en las instalaciones de CAF y con más de 10 trabajadores se promoverá activamente la designación por parte de las mismas de un Delegado de Prevención que se coordine tanto con el Servicio de Prevención como con los Delegados de Prevención.

Artículo 33. *Trabajos subcontratados.*

El Comité de Empresa recibirá mensualmente información a través del Secretariado, la relación de empresas subcontratadas, en la que se contemplarán datos relativos a la capacidad productiva y plantilla de las mismas.

La subcontratación de trabajos se llevará a cabo teniendo en cuenta la capacidad operativa de las diferentes áreas, así como aspectos que garanticen la competitividad.

La Empresa orientará el volumen de subcontratación a cubrir las necesidades de producción, con el criterio mantenido en los últimos años.

Se tratarán en una Comisión específica los temas relativos a los trabajos subcontratados.

CAPÍTULO X

Beneficios Sociales

Artículo 34. *Préstamos de vivienda.*

La empresa dispondrá un total de hasta 800.000 € para la concesión de préstamos de vivienda por cada año de vigencia. Este dinero se repartirá a partes iguales entre todas las solicitudes presentadas antes del 31 de diciembre de cada año, que cumplan los requisitos establecidos.

Se establecen los siguientes límites máximos:

Año 2014: 17.250 euros.

Año 2015: 17.250 euros.

El tipo de interés se fija en: 1%.

El plazo de amortización: 15 años.

Los préstamos de vivienda se entregarán en la primera quincena del mes de enero del año posterior a la concesión.

Artículo 35. *Economato.*

Los Trabajadores y las Trabajadoras de los centros de Irun y Madrid que perciben el complemento de Economato, aportarán la misma cantidad a la Caja de Socorros que resulta de dividir la aportación total entre la plantilla, esto es 30,20 euros/año, por el periodo señalado. El plus de Economato queda congelado.

Artículo 36. *Servicio de comedor.*

El precio de la comida para el año 2014 será de 2,91 euros.

Para el año 2015, se incrementará sobre el IPC de referencia del año 2014.

Artículo 37. *Lavandería.*

El precio del servicio de lavandería se incrementará según el IPC correspondiente para cada año de vigencia.

Artículo 38. *Transporte público.*

Se mantendrá el servicio de autobuses de Ordizia y Lazkao hasta el 30 de septiembre de 2014, período en el que se revisará la utilización de este servicio.

Si para la fecha indicada la utilización del servicio no se encuentra en los términos de subvención recogidos en el punto 39 del Acta de los Acuerdos establecidos para los años 2009-2011, se procederá a su supresión.

CAPÍTULO XI

Euskara

Artículo 39. *Euskara.*

39.1 Cursos de Euskara.

La Empresa facilitará, siempre que sea posible, a las Trabajadoras y a los Trabajadores que acudan a los cursos de Euskara, la flexibilidad de horario necesaria.

La Empresa abonará las matrículas a los Trabajadores y a las Trabajadoras de CAF que sigan los cursos de Euskara. Para el abono de las matrículas será requisito la presentación de la factura, así como certificación acreditativa de asistencia al curso.

39.2 HPO y Euskara Batzordea.

Se fijarán e implementarán para cada año los planes de aplicación de las distintas líneas marcadas en el HPO, que afectarán a la totalidad de las plantas de Beasain e Irun.

Se destinará una partida de 25.000 € adicionales para las necesidades que se acuerden en el Euskara Batzordea.

Disposición adicional primera. *Inaplicación de condiciones.*

Inaplicación del artículo 82.3 del E.T. en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

La inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a materias reguladas por el artículo 82.3 del E.T. en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, se realizará a través del siguiente procedimiento:

– Se desarrollará un período de consultas en los términos previstos en artículo 41.4 del ET.

– En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

– En caso de que la Comisión paritaria de Convenio no hubiera solucionada la discrepancia o cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión al procedimiento establecido en el artículo 49 del Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 27/01/2011.

Inaplicación del artículo 82.3 del E.T. en los apartados a) Jornada de trabajo, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del E.T. en los apartados a) Jornada de trabajo, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, se realizará únicamente con acuerdo entre las partes (representación de la Empresa y representación de los trabajadores y las trabajadoras).

A los efectos de este apartado, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as)

para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al CCNCC (Órgano de inaplicación de convenios a nivel estatal) o al ORPRICCE (Órgano de inaplicación de convenios en la CAPV) o cualquier otro Órgano que pudiese crearse al efecto.

Disposición adicional segunda. *Modificación sustancial condiciones de trabajo.*

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41.1 del E.T en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajos a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las materias recogidas en el artículo 41.1 del E.T. en los apartados b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, se seguirán realizado mediante el procedimiento del artículo 49 del Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del Artículo 41.1 del ET en los apartados a) Jornada de trabajo y d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las materias recogidas en artículo 41.1 del E.T en los apartados a) Jornada de trabajo y d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, se realizará únicamente con acuerdo entre las partes (representación de la Empresa y representación de los/as trabajadores/as).

Disposición adicional tercera. *Resolución de conflictos.*

Comisión Paritaria: Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación, aplicación y posible revisión del presente Convenio de Empresa, se crea una Comisión Paritaria compuesta por 5 representantes de la Dirección de la Empresa y por 5 representantes de los Comités de Empresa.

Presentada a la Comisión Paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del Convenio o sobre su interpretación, esta se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución, en los 5 días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán para su solución, en un plazo máximo de 5 días, exclusivamente a los Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Disposición adicional cuarta. *Derecho supletorio.*

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 publicado en el boletín oficial de Gipuzkoa de 27/01/2011 y con número de convenio 20001095, en caso de renovación de dicho Convenio será de aplicación el último firmado.

Pese a estar derogada la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970, se tendrá en cuenta la misma, en aquellas materias no reguladas en el Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa.

Disposición transitoria primera. *Nueva profesión de Oficiales de Maniobras.*

Se creará la nueva profesión de Oficial de Maniobras dentro del grupo profesional de obreros para el colectivo que desempeña esta actividad de maniobras de manera permanente.

Disposición transitoria segunda. *Profesión de Euskara Teknikaria.*

Se creará la profesión de Euskara Teknikaria estableciendo criterios profesionales para la definición de esta profesión.

Disposición transitoria tercera. *Programa de refuerzo competencial.*

Antes del 31 de mayo de 2014, la Empresa presentará al Comité de Empresa para su estudio el Programa de Refuerzo Competencial y Apuesta Interna.

TABLA DE SALARIOS. VIGENCIA: 1-1-2014

Obremos

VALORES NORMALES-CURVA GENERAL

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,250	12,484	14,984	17,484
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,241	12,048	14,458	16,868
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,235	11,717	14,067	16,417
Prof. Siderur. 1. ^a A.	45,053	0,231	11,582	13,892	16,202
Oficial 1. ^a	46,432	0,228	11,380	13,660	15,940
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,225	11,225	13,475	15,725
Oficial 2. ^a	44,071	0,222	11,123	13,343	15,563
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,220	10,991	13,191	15,391
Oficial 3. ^a	41,179	0,216	10,829	12,989	15,149
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,215	10,777	12,927	15,077
Especialista	40,744	0,215	10,730	12,880	15,030

Percepciones básicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 152 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.505,38		43.227,88
Oficial 1. ^a B.			33.744,93		42.153,42
Oficial 1. ^a A.			33.167,33		41.366,48
Prof. Siderur. 1. ^a A.			32.841,29		40.900,88
Oficial 1. ^a			32.579,02		40.533,94
Prof. Siderur. 1. ^a			32.218,11		40.068,36
Oficial 2. ^a			31.975,37		39.720,95
Prof. Siderur. 2. ^a			31.691,30		39.367,10
Oficial 3. ^a			31.271,27		38.807,51
Prof. Siderur. 3. ^a			31.164,50		38.665,85
Especialista			31.069,85		38.571,20

VALORES NORMALES-CURVA A

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,251	12,555	15,065	17,575
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,242	12,112	14,532	16,952
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,236	11,776	14,136	16,496
Prof. Siderur. 1. ^a A.	45,053	0,233	11,621	13,951	16,281
Oficial 1. ^a	46,432	0,229	11,433	13,723	16,013
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,226	11,275	13,535	15,795
Oficial 2. ^a	44,071	0,223	11,171	13,401	15,631
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,221	11,039	13,249	15,459
Oficial 3. ^a	41,179	0,217	10,870	13,040	15,210
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,216	10,818	12,978	15,138
Especialista	40,744	0,216	10,770	12,930	15,090

Percepciones básicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 152 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.629,36		43.386,75
Oficial 1. ^a B.			33.856,52		42.299,90
Oficial 1. ^a A.			33.269,70		41.503,74
Prof. Siderur. 1. ^a A.			32.908,77		41.038,14
Oficial 1. ^a			32.671,76		40.661,57
Prof. Siderur. 1. ^a			32.305,35		40.190,49
Oficial 2. ^a			32.058,52		39.838,99
Prof. Siderur. 2. ^a			31.774,45		39.485,14
Oficial 3. ^a			31.343,62		38.914,75
Prof. Siderur. 3. ^a			31.235,47		38.771,71
Especialista			31.139,64		38.675,88

VALORES NORMALES-CURVA B

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,251	12,526	15,036	17,546
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,242	12,085	14,505	16,925
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,235	11,770	14,120	16,470
Prof. Siderur. 1. ^a A.	45,053	0,232	11,616	13,936	16,256
Oficial 1. ^a	46,432	0,228	11,430	13,710	15,990
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,225	11,273	13,523	15,773
Oficial 2. ^a	44,071	0,223	11,149	13,379	15,609
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,221	11,017	13,227	15,437

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 3. ^a	41,179	0,217	10,851	13,021	15,191
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,216	10,799	12,959	15,119
Especialista	40,744	0,215	10,771	12,921	15,071

Percepciones básicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 152 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.578,70		43.336,09
Oficial 1. ^a B.			33.810,05		42.253,43
Oficial 1. ^a A.			33.260,88		41.460,03
Prof. Siderur. 1. ^a A			32.899,95		40.994,43
Oficial 1. ^a			32.666,15		40.621,07
Prof. Siderur. 1. ^a			32.301,44		40.151,69
Oficial 2. ^a			32.021,02		39.801,49
Prof. Siderur. 2. ^a			31.736,95		39.447,64
Oficial 3. ^a			31.309,46		38.880,59
Prof. Siderur. 3. ^a			31.201,81		38.738,05
Especialista			31.141,10		38.642,45

VALORES NORMALES-CURVA C

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,260	12,970	15,570	18,170
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,251	12,534	15,044	17,554
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,244	12,223	14,663	17,103
Prof. Siderur. 1. ^a A	45,053	0,241	12,068	14,478	16,888
Oficial 1. ^a	46,432	0,238	11,866	14,246	16,626
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,234	11,731	14,071	16,411
Oficial 2. ^a	44,071	0,232	11,609	13,929	16,249
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,230	11,477	13,777	16,077
Oficial 3. ^a	41,179	0,226	11,315	13,575	15,835
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,225	11,264	13,514	15,764
Especialista	40,744	0,225	11,216	13,466	15,716

Percepciones básicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 152 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			35.353,69		44.425,09
Oficial 1. ^a B.			34.593,24		43.350,63
Oficial 1. ^a A.			34.050,53		42.563,69

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Prof. Siderur. 1. ^a A			33.689,60		42.098,09
Oficial 1. ^a			33.427,33		41.731,15
Prof. Siderur. 1. ^a			33.101,31		41.265,57
Oficial 2. ^a			32.823,68		40.918,16
Prof. Siderur. 2. ^a			32.539,61		40.564,31
Oficial 3. ^a			32.119,58		40.004,72
Prof. Siderur. 3. ^a			32.012,81		39.863,06
Especialista			31.918,16		39.768,41

TASAS HORA PARA DIVERSAS APLICACIONES

Categoría	Tasa hora base	Por quinquenio	Plus jefe de equipo	Complemento asistencia	Plus de asistencia
Oficial 1. ^a C.	9,715	0,486	1,592	0,161	2,129
Oficial 1. ^a B.	9,715	0,486	1,592	0,161	2,129
Oficial 1. ^a A.	9,715	0,486	1,592	0,161	2,129
Prof. Siderur. 1. ^a A	9,426	0,471	1,545	0,161	2,129
Oficial 1. ^a	9,715	0,486	1,592	0,161	2,129
Prof. Siderúr. 1. ^a	9,426	0,471	1,545	0,161	2,129
Oficial 2. ^a	9,221	0,461	1,511	0,161	2,129
Prof. Siderur. 2. ^a	9,049	0,452	1,483	0,161	2,129
Oficial 3. ^a	8,616	0,431	1,412	0,161	2,129
Prof. Siderúr. 3. ^a	8,561	0,428	1,403	0,161	2,129
Especialista	8,525	0,426	1,397	0,161	2,129

TASAS PARA DIVERSAS BONIFICACIONES

	Tiempo de espera	Plus de jornada dos relevos	Tiempo parada y permisos retribuidos
Oficial 1. ^a C.	7,526	7,378	6,026
Oficial 1. ^a B.	6,982	7,269	5,536
Oficial 1. ^a A.	6,579	7,186	5,169
Prof. Siderúr. 1. ^a A	6,632	7,153	5,246
Oficial 1. ^a	6,158	7,102	4,790
Prof. Siderúr. 1. ^a	6,203	7,063	4,853
Oficial 2. ^a	6,233	7,038	4,901
Prof. Siderúr. 2. ^a	6,218	7,005	4,898
Oficial 3. ^a	6,363	6,964	5,067
Prof. Siderúr. 3. ^a	6,344	6,951	5,054
Especialista	6,327	6,940	5,037

Tasa día plus de tres relevos: 5,322 para todas las categorías.

Tasa día plus de cuarto turno: 19,471 para todas las categorías.

TASAS HORA PARA EL CÁLCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

	Jornal base incluyendo gratificaciones	Complemento por diversos pluses						
		Quinquenio	Jefe de equipo	Excepcional	Talleres calientes	Dos relevos	Tres relevos	Cuarto turno
Oficial 1. ^a C.	14,201	0,532	1,592	0,138	0,384	1,015	0,732	2,678
Oficial 1. ^a B.	14,201	0,532	1,592	0,138	0,384	1,000	0,732	2,678
Oficial 1. ^a A.	14,201	0,532	1,592	0,138	0,384	0,988	0,732	2,678
Prof. Siderúr. 1. ^a A	13,885	0,516	1,545	0,133	0,384	0,984	0,732	2,678
Oficial 1. ^a	14,201	0,532	1,592	0,138	0,384	0,977	0,732	2,678
Prof. Siderúr. 1. ^a	13,885	0,516	1,545	0,133	0,384	0,971	0,732	2,678
Oficial 2. ^a	13,660	0,505	1,511	0,130	0,384	0,968	0,732	2,678
Prof. Siderúr. 2. ^a	13,471	0,496	1,483	0,127	0,384	0,963	0,732	2,678
Oficial 3. ^a	12,997	0,472	1,412	0,120	0,384	0,958	0,732	2,678
Prof. Siderúr. 3. ^a	12,937	0,469	1,403	0,119	0,384	0,956	0,732	2,678
Especialista	12,897	0,467	1,397	0,118	0,384	0,954	0,732	2,678

– El importe de la hora extra, será la suma de las tasas correspondientes más el recargo que corresponda del 75% o del 100%, según sea hora de día laboral o festivo. Al importe de estas tasas y sus recargos habrá que añadir los valores correspondientes al plus de asistencia, prima a 60 P.H. y la prima variable.

– El cálculo de la hora extraordinaria para el personal empleado, seguirá la misma sistemática que para el personal obrero, aplicando sus correspondientes tasas.

TASAS HORA PARA EL PLUS NOCTURNO

	Complemento por diversos pluses							
	Tasa base nocturno	Tasa por quinquenio	Tasa por Plus de asistencia	Plus dos relevos	Plus tres relevos	Jefe de equipo	Plus 4º turno	Compl. noche
Oficial 1. ^a C.	1,592	0,080	0,458	0,203	0,146	0,318	0,536	1,622
Oficial 1. ^a B.	1,592	0,080	0,458	0,200	0,146	0,318	0,536	1,622
Oficial 1. ^a A.	1,592	0,080	0,458	0,198	0,146	0,318	0,536	1,622
Prof. Siderúr. 1. ^a A	1,545	0,077	0,458	0,197	0,146	0,309	0,536	1,622
Oficial 1. ^a	1,592	0,080	0,458	0,195	0,146	0,318	0,536	1,622
Prof. Siderúr. 1. ^a	1,545	0,077	0,458	0,194	0,146	0,309	0,536	1,622
Oficial 2. ^a	1,511	0,076	0,458	0,194	0,146	0,302	0,536	1,622
Prof. Siderúr. 2. ^a	1,483	0,074	0,458	0,193	0,146	0,297	0,536	1,622
Oficial 3. ^a	1,412	0,071	0,458	0,192	0,146	0,282	0,536	1,622
Prof. Siderúr. 3. ^a	1,403	0,070	0,458	0,191	0,146	0,281	0,536	1,622
Especialista	1,397	0,070	0,458	0,191	0,146	0,279	0,536	1,622

El importe del plus de nocturnidad será el resultado de sumar en cada caso, los conceptos de tasa base, tasa por quinquenio y tasa por plus de asistencia más los correspondientes de complementos por pluses.

VALORES NORMALES CURVAS GENERAL Y ESPECIALES

Categoría	Valores punto				Prima a 60 P.H.				Prima a 70 P.H.			
	Curva General 1	A 3	B 5	C 7	Curva General 1	A 3	B 5	C 7	Curva General 1	A 3	B 5	C 7
Ofic. 1. ^a C	0,250	0,251	0,251	0,260	4,526	4,597	4,568	5,012	7,026	7,107	7,078	7,612
Ofic. 1. ^a B	0,241	0,242	0,242	0,251	4,090	4,154	4,127	4,576	6,500	6,574	6,547	7,086
Ofic. 1. ^a A	0,235	0,236	0,235	0,244	3,759	3,818	3,812	4,265	6,109	6,178	6,162	6,705
P. Sid.1. ^a A	0,231	0,233	0,232	0,241	3,860	3,899	3,894	4,346	6,170	6,229	6,214	6,756
Ofic. 1. ^a	0,228	0,229	0,228	0,238	3,422	3,475	3,472	3,908	5,702	5,765	5,752	6,288
P. Sid.1. ^a	0,225	0,226	0,225	0,234	3,503	3,553	3,551	4,009	5,753	5,813	5,801	6,349
Ofic. 2. ^a	0,222	0,223	0,223	0,232	3,569	3,617	3,595	4,055	5,789	5,847	5,825	6,375
P. Sid.2. ^a	0,220	0,221	0,221	0,230	3,578	3,626	3,604	4,064	5,778	5,836	5,814	6,364
Ofic. 3. ^a	0,216	0,217	0,217	0,226	3,771	3,812	3,793	4,257	5,931	5,982	5,963	6,517
P. Sid.3. ^a	0,215	0,216	0,216	0,225	3,764	3,805	3,786	4,251	5,914	5,965	5,946	6,501
Especta.	0,215	0,216	0,215	0,225	3,747	3,787	3,788	4,233	5,897	5,947	5,938	6,483

Importe anual de plus de asistencia: 3.995,0.

Gratificación : 2.833,0.

Empleados

CUADRO DE PERCEPCIONES BÁSICAS ANUALES PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS CON JORNADA DE TRABAJO IDÉNTICA A LAS QUE RIGEN EN LA FABRICA DE BEASAIN

	Percepción a 60 P.H.		Sueldo base	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia				
SUBALTERNOS						
Telefonista	27.155,54	1.654,27	1.325,09	329,18	0,187	35.693,83
Dep. Eco. Auxiliar	27.653,53	1.689,84	1.251,88	437,96	0,191	36.331,38
Dep. Eco. Aux. «A»	28.232,63	1.731,20	1.251,88	479,32	0,195	37.050,04
Dep. Eco. Princip.	28.776,86	1.770,08	1.256,87	513,21	0,200	37.768,72
Dep. Eco. Prin. «A»	29.566,57	1.826,48	1.256,87	569,61	0,206	38.767,77
Vigilante o guarda.	27.743,18	1.696,24	1.250,15	446,09	0,191	36.421,03
Escribiente taller	27.850,62	1.703,92	1.283,63	420,29	0,192	36.563,36
Listero.	27.850,62	1.703,92	1.283,63	420,29	0,192	36.563,36
Almacenero	27.850,62	1.703,92	1.283,63	420,29	0,192	36.563,36
Ordenanza	27.850,62	1.703,92	1.283,63	420,29	0,192	36.563,36
Reproductor planos	27.850,62	1.703,92	1.283,63	420,29	0,192	36.563,36
Cabo de guardas	28.154,36	1.725,61	1.314,56	411,05	0,195	36.971,77
Cond. maq. autom.	28.261,08	1.733,23	1.372,07	361,16	0,195	37.078,49
Chofer turismo 2. ^a	28.261,08	1.733,23	1.372,07	361,16	0,195	37.078,49
Chofer camión 1. ^a	29.013,78	1.787,00	1.372,07	414,93	0,201	38.040,53
Almacenero «A»	29.013,78	1.787,00	1.283,63	503,37	0,201	38.040,53

	Percepción a 60 P.H.		Sueldo base	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia				
ADMINISTRATIVOS, DELINEANTES, PROCESISTAS Y TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN						
Jefe Adm. 1. ^a	34.673,18	2.191,24	1.860,33	330,91	0,239	45.319,72
Jefe Organiz. 1. ^a	34.673,18	2.191,24	1.733,31	457,93	0,239	45.319,72
Delin. Proyectista	34.673,18	2.191,24	1.722,79	468,45	0,239	45.319,72
Jefe Administ. 2. ^a	33.828,80	2.130,93	1.707,21	423,72	0,232	44.222,50
Jefe Organiz. 2. ^a	33.828,80	2.130,93	1.698,98	431,95	0,232	44.222,50
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. ^a B.	33.621,62	2.116,13	1.514,12	602,01	0,238	43.939,30
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. ^a A.	32.865,36	2.062,11	1.514,12	547,99	0,233	43.008,59
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. ^a	31.909,24	1.993,82	1.514,12	479,70	0,225	41.773,35
Admt. T. Org. y Proc. 2. ^a	30.340,57	1.881,77	1.399,42	482,35	0,212	39.751,11
Delineante 2. ^a	30.340,57	1.881,77	1.405,24	476,53	0,212	39.751,11
Aux. Adm. Proc. y Calcad.	28.680,84	1.763,22	1.253,22	510,00	0,199	37.637,81
Aux. Organización	28.680,84	1.763,22	1.376,81	386,41	0,199	37.637,81
TÉCNICOS DE LABORATORIO						
Analista 1. ^a B.	34.111,10	2.151,09	1.436,36	714,73	0,242	44.568,34
Analista 1. ^a A.	33.371,22	2.098,24	1.436,36	661,88	0,236	43.619,12
Analista 1. ^a	32.380,19	2.027,46	1.436,36	591,10	0,229	42.383,86
Analista 2. ^a	31.510,12	1.965,31	1.244,25	721,06	0,222	41.269,56
Aux. Laborat.	28.680,84	1.763,22	1.253,22	510,00	0,199	37.637,81
TÉCNICOS DE TALLER						
Maestro 1. ^a	33.828,80	2.130,93	1.479,99	650,94	0,232	44.222,50
Maestro 2. ^a	32.397,45	2.028,69	1.450,69	578,00	0,221	42.393,83
Encargado	31.554,49	1.968,48	1.313,63	654,85	0,214	41.298,03
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA						
Programador senior	34.688,03	2.192,30	1.860,33	331,97	0,247	45.319,72
Responsable de Sala	34.673,18	2.191,24	1.860,33	330,91	0,239	45.319,72
Operador Senior	32.865,36	2.062,11	1.512,44	549,67	0,233	43.008,59
Programador Junior	32.865,36	2.062,11	1.512,44	549,67	0,233	43.008,59
Perforista	31.615,45	1.972,83	1.512,44	460,39	0,222	41.374,89
Operador	31.615,45	1.972,83	1.512,44	460,39	0,222	41.374,89
Program. en formac.	30.340,57	1.881,77	1.405,24	476,53	0,212	39.751,11
Operador Junior	30.340,57	1.881,77	1.405,24	476,53	0,212	39.751,11
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS						
T. En. dest. y no dest. 1. ^a B	33.621,62	2.116,13	1.514,12	602,01	0,238	43.939,30
T. En. dest. y no dest. 1. ^a A.	32.865,36	2.062,11	1.514,12	547,99	0,233	43.008,59
T. En. dest. y no dest. 1. ^a	31.909,24	1.993,82	1.514,12	479,70	0,225	41.773,35
T. En. dest. y no dest. 2. ^a	30.340,57	1.881,77	1.399,42	482,35	0,212	39.751,11
Aux. En. dest. y no dest.	28.680,84	1.763,22	1.253,22	510,00	0,199	37.637,81

	Percepción a 60 P.H.		Sueldo base	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia				
TITULADOS						
Ingenieros, Licenc. y Asimilados superiores	-	-	-	-	-	49.506,51
Peritos con responsabilidad técnica	-	-	-	-	-	48.191,54
Peritos y asimilados	-	-	-	-	-	47.448,69
Ayudantes Téc. Sanitarios	-	-	-	-	-	47.448,69
Asistente Social	-	-	-	-	-	42.759,55
Graduado Social	-	-	-	-	-	42.759,55

TABLA PARA APLICACIÓN DE DIVERSOS PLUSES

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
SUBALTERNOS		
Vigilante o guarda	1,409	6,647
Cabo de guardas	1,482	6,689
Ordenanza	1,447	6,658
Conductor maq. automáticas	1,547	6,699
Chofer 1. ^a	1,547	6,775
Listero	1,447	6,658
Dependiente Principal	1,417	6,751
Almacenero «A»	1,447	6,775
TÉCNICOS, DELINEANTES Y ADMINISTRATIVOS		
Jefe Organización de 1. ^a	1,954	7,345
Jefe Organización de 2. ^a	1,915	7,260
Delineante Proyectista	1,942	7,345
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a B	1,707	7,239
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a A	1,707	7,163
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a	1,707	7,066
Admt. T. Org. y Proc. 2. ^a	1,578	6,909
Delineante 2. ^a	1,584	6,909
Auxiliar Organización	1,552	6,742
Aux. Adm. Proc. y Calcad.	1,413	6,742
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Analista 1. ^a B	1,619	7,288
Analista 1. ^a A	1,619	7,214
Analista 1. ^a	1,619	7,114
Analista 2. ^a	1,403	7,026
Auxiliar de Laboratorio	1,413	6,742

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA		
Responsable de Sala	2,097	7,345
Operador Senior	1,705	7,163
Operador	1,705	7,037
Perforista	1,705	7,037
Operador Junior	1,584	6,909
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS		
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a B	1,707	7,239
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a A	1,707	7,163
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a	1,707	7,066
Tco. Ensayos dest. y no dest. 2. ^a	1,578	6,909
Aux. Ensayos dest. y no dest.	1,413	6,742
TECNICOS DE TALLER		
Maestro 1. ^a	1,668	7,260
Maestro 2. ^a	1,635	7,116
Encargado	1,481	7,031

JORNADAS DE PLUS DE ASISTENCIA CALCULADAS PARA 2014

Enero: 26.
 Febrero: 25.
 Marzo: 23.
 Abril: 28.
 Mayo: 25.
 Junio: 26.
 Julio: 25.
 Agosto: 22 + 4 domingos.
 Septiembre: 25.
 Octubre: 22.
 Noviembre: 25.
 Diciembre: 27.
 Total: 299 + 4 domingos = 303 días.

IMPORTE ANUAL DEL PLUS DE ASISTENCIA

Plus de asistencia: 3.995,80

VALOR POR JORNADA DEL PLUS DE ASISTENCIA

Plus asistencia: 12,258.
 Complemento asistencia: 0,929.
 Valor total Plus de asistencia: 13,187.

COMPLEMENTO DE ESCALÓN PARA LA GRATIFICACIÓN

Complemento anual: 2.013,86.

COEFICIENTES DE APLICACIÓN PARA DESCONTAR EN NÓMINA EL IMPORTE
CORRESPONDIENTE A LA BAJA POR ENFERMEDAD, PLUS DE ASISTENCIA Y
PERMISOS O FALTAS

3,28767 x n.º de días abonados por baja.

0,691 x n.º de horas (para permisos y faltas).

0,174 x n.º de horas (para plus de asistencia).

TABLA PARA APLICACIÓN DE QUINQUENIOS

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
SUBALTERNOS							
Telefonista	66,25	132,51	198,76	265,02	331,27	397,53	463,78
Dep. Eco. Auxiliar	62,59	125,19	187,78	250,38	312,97	375,56	438,16
Dep. Eco. Aux. «A»	62,59	125,19	187,78	250,38	312,97	375,56	438,16
Dep. Eco. Princip.	62,84	125,69	188,53	251,37	314,22	377,06	439,90
Dep. Eco. Prin. «A»	62,84	125,69	188,53	251,37	314,22	377,06	439,90
Vigilante o guarda.	62,51	125,02	187,52	250,03	312,54	375,05	437,55
Escribiente taller	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Listero.	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Almacenero	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Ordenanza	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Reproductor planos	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Cabo de guardas	65,73	131,46	197,18	262,91	328,64	394,37	460,10
Cond. maq. autom.	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Chofer turismo 2.ª	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Chofer camión 1.ª	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Almacenero «A».	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
ADMINISTRATIVOS, DELINEANTES, PROCESISTAS Y TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN							
Jefe Adm 1.ª	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Jefe Organiz. 1.ª	86,67	173,33	260,00	346,66	433,33	519,99	606,66
Delin. Proyectista	86,14	172,28	258,42	344,56	430,70	516,84	602,98
Jefe Administ. 2.ª	85,36	170,72	256,08	341,44	426,80	512,16	597,52
Jefe Organiz. 2.ª	84,95	169,90	254,85	339,80	424,75	509,69	594,64
Adm. Del. T. Org. Proc. 1.ª B.	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Adm. Del. T. Org. Proc. 1.ª A.	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Adm. Del. T. Org. Proc. 1.ª	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Admt. T. Org. y Proc. 2.ª	69,97	139,94	209,91	279,88	349,86	419,83	489,80
Delineante 2.ª	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
Aux. Adm. Proc. y Calcad.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63
Aux. Organización	68,84	137,68	206,52	275,36	344,20	413,04	481,88
TÉCNICOS DE LABORATORIO							
Analista 1.ª B.	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73
Analista 1.ª A.	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73
Analista 1.ª	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
Analista 2. ^a	62,21	124,43	186,64	248,85	311,06	373,28	435,49
Aux. Laborat.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63
TÉCNICOS DE TALLER							
Maestro 1. ^a	74,00	148,00	222,00	296,00	370,00	444,00	518,00
Maestro 2. ^a	72,53	145,07	217,60	290,14	362,67	435,21	507,74
Encargado	65,68	131,36	197,04	262,73	328,41	394,09	459,77

TABLA PARA APLICACIÓN DE QUINQUENIOS

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA							
Programador senior	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Responsable de Sala	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Operador Senior	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Programador Junior	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Perforista	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Operador	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Program. en formac.	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
Operador Junior	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS							
T. En. dest. y no dest. 1. ^a B	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 1. ^a A	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 1. ^a	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 2. ^a	69,97	139,94	209,91	279,88	349,86	419,83	489,80
Aux. En. dest. y no dest.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63

Obreros

TABLA DE SALARIOS VALORES NORMALES - CURVA GENERAL

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,241	12,068	14,478	16,888
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,233	11,634	13,964	16,294
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,227	11,318	13,588	15,858
Prof. Siderur. 1. ^a A	45,053	0,224	11,170	13,410	15,650
Oficial 1. ^a	46,432	0,220	10,997	13,197	15,397
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,217	10,849	13,019	15,189
Oficial 2. ^a	44,071	0,215	10,733	12,883	15,033
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,212	10,627	12,747	14,867

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 3. ^a	41,179	0,209	10,453	12,543	14,633
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,208	10,404	12,484	14,564
Especialista	40,744	0,207	10,378	12,448	14,518

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 157 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.522,96		43.227,88
Oficial 1. ^a B.			33.737,46		42.153,42
Oficial 1. ^a A.			33.167,24		41.366,48
Prof. Siderur. 1. ^a A			32.810,00		40.900,88
Oficial 1. ^a			32.587,54		40.533,94
Prof. Siderur. 1. ^a			32.230,32		40.068,36
Oficial 2. ^a			31.955,15		39.720,95
Prof. Siderur. 2. ^a			31.709,66		39.367,10
Oficial 3. ^a			31.258,43		38.807,51
Prof. Siderur. 3. ^a			31.152,89		38.665,85
Especialista			31.094,36		38.571,20

VALORES NORMALES - CURVA A

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,243	12,116	14,546	16,976
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,234	11,695	14,035	16,375
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,228	11,374	13,654	15,934
Prof. Siderur. 1. ^a A	45,053	0,225	11,226	13,476	15,726
Oficial 1. ^a	46,432	0,221	11,047	13,257	15,467
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,218	10,897	13,077	15,257
Oficial 2. ^a	44,071	0,216	10,778	12,938	15,098
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,213	10,672	12,802	14,932
Oficial 3. ^a	41,179	0,210	10,492	12,592	14,692
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,209	10,443	12,533	14,623
Especialista	40,744	0,208	10,416	12,496	14,576

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 157 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.609,59		43.386,75
Oficial 1. ^a B.			33.847,82		42.299,90
Oficial 1. ^a A.			33.268,38		41.503,74
Prof. Siderur. 1. ^a A			32.911,14		41.038,14
Oficial 1. ^a			32.679,05		40.661,57
Prof. Siderur. 1. ^a			32.316,33		40.190,49
Oficial 2. ^a			32.037,07		39.838,99

Prof. Siderur. 2. ^a			31.791,58		39.485,14
Oficial 3. ^a			31.329,55		38.914,75
Prof. Siderur. 3. ^a			31.222,63		38.771,71
Especialista			31.162,92		38.675,88

VALORES NORMALES - CURVA B

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,242	12,108	14,528	16,948
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,234	11,669	14,009	16,349
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,227	11,370	13,640	15,910
Prof. Siderur. 1. ^a A	45,053	0,224	11,222	13,462	15,702
Oficial 1. ^a	46,432	0,221	11,025	13,235	15,445
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,218	10,876	13,056	15,236
Oficial 2. ^a	44,071	0,215	10,778	12,928	15,078
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,213	10,652	12,782	14,912
Oficial 3. ^a	41,179	0,210	10,473	12,573	14,673
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,209	10,424	12,514	14,604
Especialista	40,744	0,208	10,397	12,477	14,557

Percepciones básicas anuales (1.649 Horas de trabajo, 157 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			34.595,05		43.336,09
Oficial 1. ^a B.			33.801,35		42.253,43
Oficial 1. ^a A.			33.260,79		41.460,03
Prof. Siderur. 1. ^a A			32.903,55		40.994,43
Oficial 1. ^a			32.638,55		40.621,07
Prof. Siderur. 1. ^a			32.277,53		40.151,69
Oficial 2. ^a			32.035,69		39.801,49
Prof. Siderur. 2. ^a			31.754,08		39.447,64
Oficial 3. ^a			31.295,39		38.880,59
Prof. Siderur. 3. ^a			31.188,97		38.738,05
Especialista			31.129,49		38.642,45

VALORES NORMALES - CURVA C

Percepciones por hora de trabajo (excluidos festivos, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.	46,432	0,251	12,531	15,041	17,551
Oficial 1. ^a B.	46,432	0,242	12,116	14,536	16,956
Oficial 1. ^a A.	46,432	0,236	11,801	14,161	16,521
Prof. Siderur. 1. ^a A	45,053	0,233	11,653	13,983	16,313
Oficial 1. ^a	46,432	0,229	11,480	13,770	16,060
Prof. Siderur. 1. ^a	45,053	0,226	11,332	13,592	15,852

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 2. ^a	44,071	0,224	11,216	13,456	15,696
Prof. Siderur. 2. ^a	43,250	0,222	11,090	13,310	15,530
Oficial 3. ^a	41,179	0,219	10,916	13,106	15,296
Prof. Siderur. 3. ^a	40,917	0,218	10,867	13,047	15,227
Especialista	40,744	0,217	10,841	13,011	15,181

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 157 horas de vacaciones, plus de asistencia y gratificaciones)

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 P.H.	A 70 P.H.	A 80 P.H.
Oficial 1. ^a C.			35.358,97		44.425,09
Oficial 1. ^a B.			34.609,59		43.350,63
Oficial 1. ^a A.			34.039,37		42.563,69
Prof. Siderur. 1. ^a A			33.682,13		42.098,09
Oficial 1. ^a			33.459,67		41.731,15
Prof. Siderur. 1. ^a			33.102,45		41.265,57
Oficial 2. ^a			32.827,28		40.918,16
Prof. Siderur. 2. ^a			32.545,67		40.564,31
Oficial 3. ^a			32.094,44		40.004,72
Prof. Siderur. 3. ^a			31.988,90		39.863,06
Especialista			31.930,37		39.768,41

TASAS HORA PARA DIVERSAS APLICACIONES

Categoría	Tasa hora base	Por quinquenio	Plus jefe de equipo	Complemento asistencia	Plus de asistencia
Oficial 1. ^a C.	9,384	0,469	1,537	0,156	2,057
Oficial 1. ^a B.	9,384	0,469	1,537	0,156	2,057
Oficial 1. ^a A.	9,384	0,469	1,537	0,156	2,057
Prof. Siderur. 1. ^a A	9,105	0,455	1,492	0,156	2,057
Oficial 1. ^a	9,384	0,469	1,537	0,156	2,057
Prof. Siderúr. 1. ^a	9,105	0,455	1,492	0,156	2,057
Oficial 2. ^a	8,907	0,445	1,459	0,156	2,057
Prof. Siderur. 2. ^a	8,741	0,437	1,432	0,156	2,057
Oficial 3. ^a	8,322	0,416	1,364	0,156	2,057
Prof. Siderúr. 3. ^a	8,269	0,413	1,355	0,156	2,057
Especialista	8,235	0,412	1,349	0,156	2,057

TASAS PARA DIVERSAS BONIFICACIONES

	Tiempo de espera	Plus de jornada dos relevos	Tiempo parada y permisos retribuidos
Oficial 1. ^a C.	7,273	7,274	5,827
Oficial 1. ^a B.	6,743	7,166	5,345
Oficial 1. ^a A.	6,355	7,087	4,993
Prof. Siderúr. 1. ^a A	6,399	7,050	5,055
Oficial 1. ^a	5,950	7,006	4,630
Prof. Siderúr. 1. ^a	5,994	6,969	4,692
Oficial 2. ^a	6,017	6,940	4,727

	Tiempo de espera	Plus de jornada dos relevos	Tiempo parada y permisos retribuidos
Prof. Siderúr. 2. ^a	6,011	6,914	4,739
Oficial 3. ^a	6,143	6,870	4,889
Prof. Siderúr. 3. ^a	6,126	6,858	4,878
Especialista	6,116	6,852	4,874

Tasa día plus de tres relevos: 5,322 para todas las categorías.

Tasa día plus de cuarto turno: 19,471 para todas las categorías.

TASAS HORA PARA EL CALCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

	Jornal base incluyendo gratificaciones	Quinquenio	Jefe de equipo	Complemento por diversos pluses				
				Excepcional	Talleres calientes	Dos relevos	Tres relevos	Cuarto turno
Oficial 1. ^a C.	13,714	0,514	1,537	0,138	0,371	0,966	0,707	2,586
Oficial 1. ^a B.	13,714	0,514	1,537	0,138	0,371	0,952	0,707	2,586
Oficial 1. ^a A.	13,714	0,514	1,537	0,138	0,371	0,941	0,707	2,586
Prof. Siderúr. 1. ^a A	13,409	0,499	1,492	0,133	0,371	0,936	0,707	2,586
Oficial 1. ^a	13,714	0,514	1,537	0,138	0,371	0,930	0,707	2,586
Prof. Siderúr. 1. ^a	13,409	0,499	1,492	0,133	0,371	0,926	0,707	2,586
Oficial 2. ^a	13,192	0,488	1,459	0,130	0,371	0,922	0,707	2,586
Prof. Siderúr. 2. ^a	13,010	0,479	1,432	0,127	0,371	0,918	0,707	2,586
Oficial 3. ^a	12,551	0,456	1,364	0,120	0,371	0,912	0,707	2,586
Prof. Siderúr. 3. ^a	12,493	0,453	1,355	0,119	0,371	0,911	0,707	2,586
Especialista	12,455	0,451	1,349	0,118	0,371	0,910	0,707	2,586

– El importe de la hora extra, será la suma de las tasas correspondientes más el recargo que corresponda del 75% o del 100%, según sea hora de día laboral o festivo. Al importe de estas tasas y sus recargos habrá que añadir los valores correspondientes al plus de asistencia, prima a 60 P.H. y la prima variable.

– El cálculo de la hora extraordinaria para el personal empleado, seguirá la misma sistemática que para el personal obrero, aplicando sus correspondientes tasas.

TASAS HORA PARA EL PLUS NOCTURNO

	Complemento por diversos pluses							
	Tasa base nocturno	Tasa por quinquenio	Tasa por Plus de asistencia	Plus dos relevos	Plus tres relevos	Jefe de equipo	Plus 4º turno	Compl. noche
Oficial 1. ^a C.	1,537	0,077	0,443	0,193	0,141	0,307	0,517	1,566
Oficial 1. ^a B.	1,537	0,077	0,443	0,190	0,141	0,307	0,517	1,566
Oficial 1. ^a A.	1,537	0,077	0,443	0,188	0,141	0,307	0,517	1,566
Prof. Siderúr. 1. ^a A	1,492	0,075	0,443	0,187	0,141	0,298	0,517	1,566
Oficial 1. ^a	1,537	0,077	0,443	0,186	0,141	0,307	0,517	1,566
Prof. Siderúr. 1. ^a	1,492	0,075	0,443	0,185	0,141	0,298	0,517	1,566
Oficial 2. ^a	1,459	0,073	0,443	0,184	0,141	0,292	0,517	1,566
Prof. Siderúr. 2. ^a	1,432	0,072	0,443	0,184	0,141	0,286	0,517	1,566

	Complemento por diversos pluses							
	Tasa base nocturno	Tasa por quinquenio	Tasa por Plus de asistencia	Plus dos relevos	Plus tres relevos	Jefe de equipo	Plus 4º turno	Compl. noche
Oficial 3. ^a	1,364	0,068	0,443	0,182	0,141	0,273	0,517	1,566
Prof. Siderúr. 3. ^a	1,355	0,068	0,443	0,182	0,141	0,271	0,517	1,566
Especialista	1,349	0,067	0,443	0,182	0,141	0,270	0,517	1,566

El importe del plus de nocturnidad será el resultado de sumar en cada caso, los conceptos de tasa base, tasa por quinquenio y tasa por plus de asistencia más los correspondientes de complementos por pluses.

VALORES NORMALES CURVAS GENERAL Y ESPECIALES

Categoría	Valores punto				Prima a 60 P.H.					Prima a 70 P.H.	
	Curva General 1	A 3	B 5	C 7	Curva General 1	A 3	B 5	C 7	Curva General 1	A 3	B 5
Ofic. 1. ^a C	0,241	0,243	0,242	0,251	4,381	4,429	4,421	4,844	6,791	6,859	6,841
Ofic. 1. ^a B	0,233	0,234	0,234	0,242	3,947	4,008	3,982	4,429	6,277	6,348	6,322
Ofic. 1. ^a A	0,227	0,228	0,227	0,236	3,631	3,687	3,683	4,114	5,901	5,967	5,953
P. Sid.1. ^a A	0,224	0,225	0,224	0,233	3,711	3,767	3,763	4,194	5,951	6,017	6,003
Ofic. 1. ^a	0,220	0,221	0,221	0,229	3,310	3,360	3,338	3,793	5,510	5,570	5,548
P. Sid.1. ^a	0,217	0,218	0,218	0,226	3,390	3,438	3,417	3,873	5,560	5,618	5,597
Ofic. 2. ^a	0,215	0,216	0,215	0,224	3,437	3,482	3,482	3,920	5,587	5,642	5,632
P. Sid.2. ^a	0,212	0,213	0,213	0,222	3,467	3,512	3,492	3,930	5,587	5,642	5,622
Ofic. 3. ^a	0,209	0,210	0,210	0,219	3,635	3,674	3,655	4,098	5,725	5,774	5,755
P. Sid.3. ^a	0,208	0,209	0,209	0,218	3,630	3,669	3,650	4,093	5,710	5,759	5,740
Especta.	0,207	0,208	0,208	0,217	3,632	3,670	3,651	4,095	5,702	5,750	5,731

Importe anual de plus de asistencia: 3.995,80.

Gratificación: 2.833,50.

Empleados

CUADRO DE PERCEPCIONES BÁSICAS ANUALES PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS CON JORNADA DE TRABAJO IDÉNTICA A LAS QUE RIGEN EN LA FABRICA DE MADRID

	Percepción a 60 P.H.					
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia	Mensual sin plus asistencia	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
SUBALTERNOS						
Telefonista	27.178,37	1.655,90	1.325,09	330,81	0,180	35.693,83
Dep. Eco. Auxiliar.	27.671,44	1.691,12	1.251,88	439,24	0,184	36.331,38
Dep. Eco. Aux. «A»	28.245,62	1.732,13	1.251,88	480,25	0,188	37.050,04
Dep. Eco. Princip.	28.783,70	1.770,56	1.256,87	513,69	0,193	37.768,72

	Percepción a 60 P.H.					
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia	Mensual sin plus asistencia	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
Dep. Eco. Prin. «A»	29.566,03	1.826,45	1.256,87	569,58	0,199	38.767,77
Vigilante o guarda	27.724,97	1.694,94	1.250,15	444,79	0,185	36.421,03
Escribiente taller	27.867,30	1.705,11	1.283,63	421,48	0,185	36.563,36
Listero	27.867,30	1.705,11	1.283,63	421,48	0,185	36.563,36
Almacenero	27.867,30	1.705,11	1.283,63	421,48	0,185	36.563,36
Ordenanza	27.867,30	1.705,11	1.283,63	421,48	0,185	36.563,36
Reproductor planos	27.867,30	1.705,11	1.283,63	421,48	0,185	36.563,36
Cabo de guardas	28.167,35	1.726,54	1.314,56	411,98	0,188	36.971,77
Cond. maq. autom.	28.237,95	1.731,58	1.372,07	359,51	0,189	37.078,49
Chofer turismo 2. ^a	28.237,95	1.731,58	1.372,07	359,51	0,189	37.078,49
Chofer camión 1. ^a	29.019,39	1.787,40	1.372,07	415,33	0,194	38.040,53
Almacenero «A»	29.019,39	1.787,40	1.283,63	503,77	0,194	38.040,53
ADMINISTRATIVOS, DELINEANTES, PROCESISTAS Y TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN						
Jefe Adm. 1. ^a	34.673,18	2.191,24	1.860,33	330,91	0,239	45.319,72
Jefe Organiz. 1. ^a	34.673,18	2.191,24	1.733,31	457,93	0,239	45.319,72
Delin. Proyectista	34.673,18	2.191,24	1.722,79	468,45	0,239	45.319,72
Jefe Administ. 2. ^a	33.828,80	2.130,93	1.707,21	423,72	0,232	44.222,50
Jefe Organiz. 2. ^a	33.828,80	2.130,93	1.698,98	431,95	0,232	44.222,50
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a B.	33.617,84	2.115,86	1.514,12	601,74	0,230	43.939,30
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a A.	32.867,73	2.062,28	1.514,12	548,16	0,225	43.008,59
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a	31.921,45	1.994,69	1.514,12	480,57	0,217	41.773,35
Admt. T. Org. y Proc. 2. ^a	30.332,65	1.881,20	1.399,42	481,78	0,205	39.751,11
Delineante 2. ^a	30.332,65	1.881,20	1.405,24	475,96	0,205	39.751,11
Aux. Adm. Proc. y Calcad.	28.688,91	1.763,79	1.253,22	510,57	0,192	37.637,81
Aux. Organización	28.688,91	1.763,79	1.376,81	386,98	0,192	37.637,81
TÉCNICOS DE LABORATORIO						
Analista 1. ^a B.	34.102,40	2.150,47	1.436,36	714,11	0,234	44.568,34
Analista 1. ^a A.	33.369,90	2.098,15	1.436,36	661,79	0,228	43.619,12
Analista 1. ^a	32.387,48	2.027,98	1.436,36	591,62	0,221	42.383,86
Analista 2. ^a	31.526,02	1.966,44	1.244,25	722,19	0,214	41.269,56
Aux. Laborat.	28.688,91	1.763,79	1.253,22	510,57	0,192	37.637,81
TÉCNICOS DE TALLER						
Maestro 1. ^a	33.828,80	2.130,93	1.479,99	650,94	0,232	44.222,50
Maestro 2. ^a	32.397,45	2.028,69	1.450,69	578,00	0,221	42.393,83
Encargado	31.554,49	1.968,48	1.313,63	654,85	0,214	41.298,03

CUADRO DE PERCEPCIONES BÁSICAS ANUALES PARA EMPLEADOS Y
SUBALTERNOS CON JORNADA DE TRABAJO IDÉNTICA A LAS QUE RIGEN EN LA
FABRICA DE MADRID

	Percepción a 60 P.H.		Sueldo base	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia				
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA						
Programador senior	34.673,18	2.191,24	1.860,33	330,91	0,239	45.319,72
Responsable de Sala	34.673,18	2.191,24	1.860,33	330,91	0,239	45.319,72
Operador Senior	32.867,73	2.062,28	1.512,44	549,84	0,225	43.008,59
Programador Junior	32.867,73	2.062,28	1.512,44	549,84	0,225	43.008,59
Perforista	31.595,23	1.971,39	1.512,44	458,95	0,215	41.374,89
Operador	31.595,23	1.971,39	1.512,44	458,95	0,215	41.374,89
Program. en formac.	30.332,65	1.881,20	1.405,24	475,96	0,205	39.751,11
Operador Junior	30.332,65	1.881,20	1.405,24	475,96	0,205	39.751,11
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS						
T. En. dest. y no dest. 1. ^a B	33.617,84	2.115,86	1.514,12	601,74	0,230	43.939,30
T. En. dest. y no dest. 1. ^a A	32.867,73	2.062,28	1.514,12	548,16	0,225	43.008,59
T. En. dest. y no dest. 1. ^a	31.921,45	1.994,69	1.514,12	480,57	0,217	41.773,35
T. En. dest. y no dest. 2. ^a	30.332,65	1.881,20	1.399,42	481,78	0,205	39.751,11
Aux. En. dest. y no dest.	28.688,91	1.763,79	1.253,22	510,57	0,192	37.637,81
TITULADOS						
Ingenieros, Licenc. y Asimilados superiores	-	-	-	-	-	49.506,51
Peritos con responsabilidad técnica.	-	-	-	-	-	48.191,54
Peritos y asimilados	-	-	-	-	-	47.448,69
Ayudantes Téc. Sanitarios	-	-	-	-	-	47.448,69
Asistente Social	-	-	-	-	-	42.759,55
Graduado Social.	-	-	-	-	-	42.759,55

Empleados

TABLA PARA APLICACIÓN DE DIVERSOS PLUSSES

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
SUBALTERNOS		
Vigilante o guarda	1,361	6,563
Cabo de guardas	1,431	6,606
Ordenanza	1,397	6,577
Conductor maq. automáticas	1,494	6,613
Chofer 1. ^a	1,494	6,689
Listero.	1,397	6,577
Dependiente Principal	1,368	6,666
Almacenero «A».	1,397	6,689

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
TÉCNICOS, DELINEANTES Y ADMINISTRATIVOS		
Jefe Organización de 1. ^a		7,239
Jefe Organización de 2. ^a		7,157
Delineante Proyectista		7,239
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a B		7,136
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a A		7,063
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. ^a		6,971
Admt. T. Org. y Proc. 2. ^a		6,817
Delineante 2. ^a		6,817
Auxiliar Organización		6,657
Aux. Adm. Proc. y Calcad.		6,657
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Analista 1. ^a B		7,183
Analista 1. ^a A		7,112
Analista 1. ^a		7,017
Analista 2. ^a		6,933
Auxiliar de Laboratorio		6,657
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA		
Responsable de Sala		7,239
Operador Senior		7,063
Operador		6,940
Perforista		6,940
Operador Junior		6,817
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS		
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a B		7,136
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a A		7,063
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. ^a		6,971
Tco. Ensayos dest. y no dest. 2. ^a		6,817
Aux. Ensayos dest. y no dest.		6,657
TÉCNICOS DE TALLER		
Maestro 1. ^a		7,157
Maestro 2. ^a		7,018
Encargado		6,936

JORNADAS DE PLUS DE ASISTENCIA CALCULADAS PARA 2014

Enero: 26.
 Febrero: 25.
 Marzo: 23.
 Abril: 28.
 Mayo: 25.
 Junio: 26.
 Julio: 25.
 Agosto: 22 + 4 domingos.
 Septiembre: 25.

Octubre: 22.
 Noviembre: 25.
 Diciembre: 27.
 Total: 299 + 4 domingos = 303 días.

IMPORTE ANUAL DEL PLUS DE ASISTENCIA

Plus de asistencia: 3.995,80.

VALOR POR JORNADA DEL PLUS DE ASISTENCIA

Plus asistencia: 12,258.
 Complemento asistencia: 0,929.
 Valor total Plus de asistencia: 13,187.

COMPLEMENTO DE ESCALÓN PARA LA GRATIFICACIÓN

Complemento anual: 2.013,86.

COEFICIENTES DE APLICACIÓN PARA DESCONTAR EN NÓMINA EL IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA BAJA POR ENFERMEDAD, PLUS DE ASISTENCIA Y PERMISOS O FALTAS

$3,28767 \times n.º$ de días abonados por baja.
 $0,667 \times n.º$ de horas (para permisos y faltas).
 $0,168 \times n.º$ de horas (para plus de asistencia).

TABLA PARA APLICACIÓN DE QUINQUENIOS

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
SUBALTERNOS							
Telefonista	66,25	132,51	198,76	265,02	331,27	397,53	463,78
Dep. Eco. Auxiliar	62,59	125,19	187,78	250,38	312,97	375,56	438,16
Dep. Eco. Aux. «A»	62,59	125,19	187,78	250,38	312,97	375,56	438,16
Dep. Eco. Princip.	62,84	125,69	188,53	251,37	314,22	377,06	439,90
Dep. Eco. Prin. «A»	62,84	125,69	188,53	251,37	314,22	377,06	439,90
Vigilante o guarda.	62,51	125,02	187,52	250,03	312,54	375,05	437,55
Escribiente taller	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Listero.	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Almacenero	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Ordenanza	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Reproductor planos	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27
Cabo de guardas	65,73	131,46	197,18	262,91	328,64	394,37	460,10
Cond. maq. autom.	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Chofer turismo 2. ^a	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Chofer camión 1. ^a	68,60	137,21	205,81	274,41	343,02	411,62	480,22
Almacenero «A»	64,18	128,36	192,54	256,73	320,91	385,09	449,27

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
ADMINISTRATIVOS, DELINEANTES, PROCESISTAS Y TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN							
Jefe Adm 1. ^a	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Jefe Organiz. 1. ^a	86,67	173,33	260,00	346,66	433,33	519,99	606,66
Delin. Proyectista	86,14	172,28	258,42	344,56	430,70	516,84	602,98
Jefe Administ. 2. ^a	85,36	170,72	256,08	341,44	426,80	512,16	597,52
Jefe Organiz. 2. ^a	84,95	169,90	254,85	339,80	424,75	509,69	594,64
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a B.	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a A.	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. ^a	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
Admt. T. Org. y Proc. 2. ^a	69,97	139,94	209,91	279,88	349,86	419,83	489,80
Delineante 2. ^a	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
Aux. Adm. Proc. y Calcad.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63
Aux. Organización	68,84	137,68	206,52	275,36	344,20	413,04	481,88
TÉCNICOS DE LABORATORIO							
Analista 1. ^a B.	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73
Analista 1. ^a A.	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73
Analista 1. ^a	71,82	143,64	215,45	287,27	359,09	430,91	502,73
Analista 2. ^a	62,21	124,43	186,64	248,85	311,06	373,28	435,49
Aux. Laborat.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63
TÉCNICOS DE TALLER.							
Maestro 1. ^a	74,00	148,00	222,00	296,00	370,00	444,00	518,00
Maestro 2. ^a	72,53	145,07	217,60	290,14	362,67	435,21	507,74
Encargado	65,68	131,36	197,04	262,73	328,41	394,09	459,77

TABLA PARA APLICACIÓN DE QUINQUENIOS

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
TÉCNICOS DE INFORMÁTICA							
Programador senior	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Responsable de Sala	93,02	186,03	279,05	372,07	465,08	558,10	651,12
Operador Senior.	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Programador Junior	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Perforista	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Operador	75,62	151,24	226,87	302,49	378,11	453,73	529,35
Program. en formac.	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
Operador Junior	70,26	140,52	210,79	281,05	351,31	421,57	491,83
TÉCNICOS DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS Y NO DESTRUCTIVOS							
T. En. dest. y no dest. 1. ^a B	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 1. ^a A.	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 1. ^a	75,71	151,41	227,12	302,82	378,53	454,24	529,94
T. En. dest. y no dest. 2. ^a	69,97	139,94	209,91	279,88	349,86	419,83	489,80
Aux. En. dest. y no dest.	62,66	125,32	187,98	250,64	313,31	375,97	438,63