

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6149** *Resolución de 28 de abril de 2017, 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 Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (código de Convenio número 90100181012014), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 28 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CAF 2016

##### CAPÍTULO I

##### Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

En Beasáin a 29 de julio de 2016, reunida la representación de la Dirección de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, con la representación de los Comités de Empresa de la misma de sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid, firman el siguiente Convenio colectivo de empresa con relación a las condiciones de trabajo que regirán en 2016.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajos de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, en los centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio de empresa afectará a la totalidad de las plantillas de los centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de estas condiciones será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

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 Beasáin, Irún y Madrid, y para todos los turnos, será de:

- Año 2016: 1.649 horas efectivas anuales.

La jornada para el año 2016 será de 1.592,5 horas para la plantilla de los centros de Beasáin e Irún. Para el colectivo titulado de estos centros la jornada será de 1.649 horas efectivas anuales.

A partir del 1 de enero de 2017 la jornada señalada de 1.592,5 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 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.

#### 4.5 Distribución de la jornada.

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

Durante la vigencia del presente Convenio de empresa (2016), la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada, según lo establecido en el artículo 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 suma 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 Irún, 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 hijos /as 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 Recursos Humanos, tendrá la opción de elegir el disfrute en medias 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 hijas/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 2.º y 4.º 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 aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en el caso del disfrute de la licencia por maternidad posterior a las seis semanas primeras (10 semanas), cuando se adopte la opción de a «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 de 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 de lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 8.3 Lactancia.

Los/as trabajadores/as y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a 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/as, 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/as. No obstante, si dos o 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 2016, 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 2016, 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 Recursos Humanos 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, aquél 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 artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Percepciones económicas

#### Artículo 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 2016: El conjunto de las percepciones básicas individuales a 80 P. H. vigentes a 31 de diciembre de 2015, se aumentará con el IPC de la CAV del año 2015, equivalente a un 0,3 %.

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 el porcentaje de aumento.

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 de 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.

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 7,35 euros/día.

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 rastréelos.
- Limpieza de cajas y bogies en cabina (Irún).

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 excepcional, 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/as 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 2016: 11,82 euros/día.

#### 10.11 Estudios Formación Profesional.

Se asigna a los centros de trabajo de Irún 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 Beasáin 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 Irún 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 el año 2016.

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. *Complemento de desplazamiento.*

##### 13.1 Dietas estatales.

Para el año 2016, las dietas para el personal obrero y empleado, se establecen en las siguientes cuantías:

- Comida: 34,48 euros.
- Cena: 34,48 euros.
- Varios: 12,70 euros.
- Noche tren: 13,97 euros.
- Kilómetro coche propio: 0,35 euros/km.

Para estancias previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, la cuantía de la dieta será:

Dieta completa: (comida, cena, varios).

La liquidación de esta dieta implica, como mínimo la salida en el día antes de las 12:00 y la llegada posterior a las 20:00 horas.

Media dieta (comida o cena).

La liquidación de esta dieta implica, ida y vuelta en el mismo día con salida antes de las 12:00 o la llegada posterior a las 22:30 horas.

– Estancias hasta 9 meses de duración:

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 66,96 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a 9 meses, 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: 1.751,74 euros.
- 2.º mes: 1.655,19 euros.
- 3.º mes al 6.º mes: 1.448,29 euros.
- 7.º mes en adelante: 1.386,22 euros.

– Estancias superiores a 9 meses de duración:

Para estancias superiores a 9 meses e inferiores a un año que no se den de forma continuada en un único destino, será de aplicación lo establecido en el apartado anterior sobre estancias hasta 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 meses en un mismo destino, se abonará una asignación, resultando la escala siguiente:

- Primer mes: 1.751,74 euros.
- 2.º mes: 1.655,19 euros.
- 3.º mes al 6.º mes: 1.448,29 euros.
- 7.º mes en adelante: 1.386,22 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 8,41 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 Irún a Beasáin y viceversa.

Horario de trabajo: El vigente en el centro de trabajo de Beasáin (o Irún).

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

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 Beasáin (o Irún).

Abono de 1/2 de concepto de varios.

### 13.2 Dietas y compensación en desplazamientos internacionales.

– Estancias hasta 9 meses de duración:

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 (8,41 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a 9 meses, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,41 euros), 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 8.º 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: 1.965,23 euros.
- 2.º mes: 2.043,84 euros.
- 3.º mes a 6.º mes: 2.125,60 euros.
- 7.º mes en adelante: 2.210,62 euros.

– Estancias superiores a 9 meses de duración:

Para estancias superiores a 9 meses e inferiores a un año que no se den de forma continuada en un único destino, será de aplicación lo establecido en el apartado anterior sobre estancias hasta 9 meses de duración.

Para estancias superiores a 9 meses en un mismo destino, se abonará una prima de expatriación, resultando la escala siguiente:

- Primer mes: 1.965,23 euros.
- 2.º mes: 2.043,84 euros.
- 3.º mes a 6.º mes: 2.125,60 euros.
- 7.º mes en adelante: 2.210,62 euros.

Cuando las estancias, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la trabajadora o el trabajador sean superiores a un año, se abonarán 2.210,62 euros desde el primer día.

Criterios de actualización.

La determinación del factor corrector «K» para adaptar las dietas y prima de expatriación a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, y se actualizará de forma anual para desplazamientos inferiores a 3 meses.

Para estancias superiores a 3 meses, y cuando el desplazamiento continúa en años sucesivos en el destino, se revisa el montante fijado en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

Cuando el importe sea abonado en la moneda del país de destino, se tomará como referente el tipo de cambio entre el € y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año y se actualizará de forma anual.

Plus de disponibilidad:

Para todos los desplazamientos internacionales, 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 4,57 euros / día. A partir del 7.º mes de permanencia, se abonará a razón de 7,59 euros / día, por todo el periodo de desplazamiento restante.

Compensación y beneficios:

- Alojamiento:

La Empresa se hará cargo del abono del alojamiento.

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

- Viajes:

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.

- Exceso de equipaje:

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.

- Póliza de aseguramiento:

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

- Escolarización.

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.

- Llamadas telefónicas:

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.

- Lavandería:

La empresa se hará cargo del abono de la lavandería.

- Transporte público:

La empresa se hará cargo del abono del transporte público.

- Idiomas:

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

- Otras condiciones:

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.

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

De acuerdo con el artículo 40, punto 4, del ET, 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.

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

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.*

Durante la vigencia del presente Convenio de Empresa (2016), 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.

##### 15.1 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.

##### 15.2 Contrato relevo.

Durante el año 2016 se aplicará la jubilación parcial a través del contrato de relevo, con carácter voluntario y de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, conforme vayan dándose las condiciones para hacerlo posible.

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

##### 15.3 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.

##### 15.4 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

### Incapacidades

#### Artículo 16. *Incapacidad temporal.*

En los conceptos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, para el año 2016 se establece la siguiente escala de compensación, que se vincula a la evolución del absentismo por este mismo concepto, de la siguiente manera.

Porcentaje absentismo	Día 1 a 7	Día 8 al 20	A partir del día 21
0-3,70	100%	100%	100%
3,71-4,30	7,50 €	9,39 €	100%
> 4,30	7,50 €	9,39 €	100%

La escala de complementos se aplicará trimestralmente, tomando como referencia el índice de absentismo del conjunto de Beasáin, Irún 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.

#### 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 IPT 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 ésta con la especialidad a contratar, se fija un porcentaje del 30% para el personal femenino, que será orientativo y no limitado y que sólo 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 el 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 EP 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 Beasáin, Irún 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 previsto en la Disposición Adicional Tercera respecto a la resolución de conflictos.

#### 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 sindical**

#### Artículo 22. *Secciones sindicales de empresa.*

Las trabajadoras y los trabajadores de los centros de Beasáin, Irún 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 su 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, éste 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 Beasáin, Irún 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
Beasáin	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 artículo 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 ésta 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/as	40 horas/mes
Beasáin.	Más de 250 trabajadores/as	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 ésta 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 ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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 Beasáin, 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 Irún 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 éste 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/as 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.

**32.2 Delegados de Prevención.**

En las empresas de servicios con presencia permanente en las instalaciones de CAF y con más de 10 trabajadores/as se promoverá activamente la designación por parte de las mismas de un Delegado/a de Prevención que se coordine tanto con el Servicio de Prevención como con los Delegados/as 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 2016: 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. Servicio de comedor.**

El precio de la comida para el año 2016 será de 2,92 euros.

**Artículo 36. Lavandería.**

El precio del servicio de lavandería se incrementará según el IPC de la CAV del año 2015.

## CAPÍTULO XI

## Euskara

Artículo 37. *Euskara.*

## 37.1 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.

## 37.2 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 Beasáin e Irun.

Para el año 2016 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 ET 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 ET, 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 solucionado 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 ET 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 ET 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 ET, 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 ET, 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, ésta 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.

## FÁBRICA DE BEASAIN

OBREROS. VIGENCIA 1-1-2016

## 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. <sup>a</sup> C. ....	46,571	0,251	12,526	15,036	17,546
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	46,571	0,242	12,088	14,508	16,928
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	46,571	0,235	11,776	14,126	16,476
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	45,188	0,232	11,620	13,940	16,260
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	46,571	0,229	11,417	13,707	15,997
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....	45,188	0,225	11,281	13,531	15,781
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	44,203	0,223	11,159	13,389	15,619
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	43,380	0,221	11,026	13,236	15,446
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	41,303	0,217	10,863	13,033	15,203
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....	41,040	0,216	10,811	12,971	15,131
Especialista ....	40,866	0,215	10,783	12,933	15,083

Percepciones básicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 151 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. <sup>a</sup> C. ....			34.605,19		43.357,56
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....			33.841,34		42.279,88
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....			33.296,13		41.490,58
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....			32.933,74		41.023,58
Oficial 1. <sup>a</sup> ....			32.670,31		40.655,54
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....			32.342,82		40.188,57
Oficial 2. <sup>a</sup> ....			32.064,10		39.840,11
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....			31.778,93		39.485,20
Oficial 3. <sup>a</sup> ....			31.357,14		38.923,93
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....			31.249,93		38.781,85
Especialista. ....			31.189,86		38.686,91

*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. <sup>a</sup> C. ....	46,571	0,252	12,597	15,117	17,637
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	46,571	0,243	12,152	14,582	17,012
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	46,571	0,236	11,834	14,194	16,554
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	45,188	0,233	11,679	14,009	16,339
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	46,571	0,230	11,470	13,770	16,070
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....	45,188	0,226	11,331	13,591	15,851
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	44,203	0,224	11,206	13,446	15,686
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	43,380	0,222	11,074	13,294	15,514

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 p.H.	A 70 p.H.	A 80 p.H.
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,303	0,218	10,904	13,084	15,264
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,040	0,217	10,852	13,022	15,192
Especialista . . . . .	40,866	0,216	10,823	12,983	15,143

Percepciones basicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 151 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. <sup>a</sup> C. . . . .			34.729,19		43.516,43
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .			33.952,95		42.426,36
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .			33.398,52		41.627,84
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .			33.036,13		41.160,84
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .			32.763,07		40.783,17
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .			32.430,08		40.310,70
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .			32.147,27		39.958,15
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .			31.862,10		39.603,24
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .			31.429,51		39.031,17
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .			31.320,92		38.887,71
Especialista . . . . .			31.259,67		38.791,59

*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. <sup>a</sup> C. . . . .	46,571	0,252	12,568	15,088	17,608
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	46,571	0,243	12,126	14,556	16,986
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	46,571	0,236	11,809	14,169	16,529
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	45,188	0,233	11,654	13,984	16,314
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	46,571	0,229	11,467	13,757	16,047
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .	45,188	0,226	11,309	13,569	15,829
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	44,203	0,224	11,185	13,425	15,665
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .	43,380	0,221	11,072	13,282	15,492
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,303	0,218	10,885	13,065	15,245
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,040	0,217	10,833	13,003	15,173
Especialista . . . . .	40,866	0,216	10,804	12,964	15,124

Percepciones basicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 151 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. <sup>a</sup> C. . . . .			34.678,53		43.465,77
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .			33.906,48		42.379,89
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .			33.354,81		41.584,13
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .			32.992,42		41.117,13
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .			32.757,44		40.742,67
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .			32.391,28		40.271,90
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .			32.109,77		39.920,65

Categoría	Jornal base	Valor punto	A 60 p.H.	A 70 p.H.	A 80 p.H.
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .			31.859,47		39.565,74
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .			31.395,35		38.997,01
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .			31.287,26		38.854,05
Especialista . . . . .			31.226,24		38.758,16

*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. <sup>a</sup> C. . . . .	46,571	0,261	13,015	15,625	18,235
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	46,571	0,252	12,577	15,097	17,617
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	46,571	0,245	12,264	14,714	17,164
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	45,188	0,242	12,109	14,529	16,949
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	46,571	0,238	11,925	14,305	16,685
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .	45,188	0,235	11,770	14,120	16,470
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	44,203	0,233	11,647	13,977	16,307
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .	43,380	0,230	11,535	13,835	16,135
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,303	0,227	11,352	13,622	15,892
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,040	0,226	11,300	13,560	15,820
Especialista . . . . .	40,866	0,225	11,272	13,522	15,772

Percepciones basicas anuales (1.592,50 horas de trabajo, 151 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. <sup>a</sup> C. . . . .			35.457,29		44.558,36
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .			34.693,44		43.480,68
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .			34.148,23		42.691,38
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .			33.785,84		42.224,38
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .			33.557,28		41.856,34
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .			33.194,92		41.389,37
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .			32.916,20		41.040,91
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .			32.665,90		40.686,00
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .			32.209,24		40.124,73
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .			32.102,03		39.982,65
Especialista . . . . .			32.041,96		39.887,71

Tasas hora para diversas aplicaciones

Categoría	Tasa hora base	Por quinquenio	Plus jefe de equipo	Complemento asistencia	Plus de asistencia
Oficial 1. <sup>a</sup> C. . . . .	9,776	0,489	1,603	0,162	2,137
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	9,776	0,489	1,603	0,162	2,137
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	9,776	0,489	1,603	0,162	2,137
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	9,486	0,474	1,555	0,162	2,137
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	9,776	0,489	1,603	0,162	2,137
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .	9,486	0,474	1,555	0,162	2,137
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	9,279	0,464	1,521	0,162	2,137

Categoría	Tasa hora base	Por quinquenio	Plus jefe de equipo	Complemento asistencia	Plus de asistencia
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .	9,106	0,455	1,493	0,162	2,137
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	8,670	0,434	1,421	0,162	2,137
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> . . . . .	8,615	0,431	1,412	0,162	2,137
Especialista . . . . .	8,579	0,429	1,406	0,162	2,137

## Tasas para diversas bonificaciones

	Tiempo de espera	Plus de jornada dos relevos	Tiempo parada y permisos retribuidos
Oficial 1. <sup>a</sup> C. . . . .	7,525	7,441	6,019
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	6,979	7,331	5,527
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	6,583	7,253	5,173
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> A. . . . .	6,629	7,214	5,237
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	6,152	7,163	4,778
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> . . . . .	6,206	7,129	4,856
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	6,229	7,099	4,891
Prof. Siderúr. 2. <sup>a</sup> . . . . .	6,214	7,066	4,888
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	6,360	7,025	5,058
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> . . . . .	6,341	7,012	5,045
Especialista . . . . .	6,331	7,005	5,041

Tasa día plus de tres relevos: 5,387 para todas las categorías.

Tasa día de cuarto turno: 19.709 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. <sup>a</sup> C. . . . .	14,273	0,535	1,603	0,138	0,386	1,014	0,734	2,686
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	14,273	0,535	1,603	0,138	0,386	0,999	0,734	2,686
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	14,273	0,535	1,603	0,138	0,386	0,988	0,734	2,686
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	13,955	0,519	1,555	0,133	0,386	0,983	0,734	2,686
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	14,273	0,535	1,603	0,138	0,386	0,976	0,734	2,686
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> . . . . .	13,955	0,519	1,555	0,133	0,386	0,971	0,734	2,686
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	13,728	0,508	1,521	0,130	0,386	0,967	0,734	2,686
Prof. Siderúr. 2. <sup>a</sup> . . . . .	13,539	0,498	1,493	0,127	0,386	0,963	0,734	2,686
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	13,062	0,475	1,421	0,120	0,386	0,957	0,734	2,686
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> . . . . .	13,001	0,472	1,412	0,119	0,386	0,955	0,734	2,686
Especialista . . . . .	12,961	0,470	1,406	0,118	0,386	0,955	0,734	2,686

– 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

	Tasa base nocturno	Tasa por quinquenio	Tasa por Plus de asistencia	Complementos por diversos pluses				
				Plus dos relevos	Plus tres relevos	Jefe de Equipo	Plus 4.º turno	Compl. noche
Oficial 1.ª C. ....	1,603	0,080	0,460	0,203	0,147	0,321	0,537	1,612
Oficial 1.ª B. ....	1,603	0,080	0,460	0,200	0,147	0,321	0,537	1,612
Oficial 1.ª A. ....	1,603	0,080	0,460	0,198	0,147	0,321	0,537	1,612
Prof. Siderúr. 1.ª A. ....	1,555	0,078	0,460	0,197	0,147	0,311	0,537	1,612
Oficial 1.ª. ....	1,603	0,080	0,460	0,195	0,147	0,321	0,537	1,612
Prof. Siderúr. 1.ª. ....	1,555	0,078	0,460	0,194	0,147	0,311	0,537	1,612
Oficial 2.ª. ....	1,521	0,076	0,460	0,193	0,147	0,304	0,537	1,612
Prof. Siderúr. 2.ª. ....	1,493	0,075	0,460	0,193	0,147	0,299	0,537	1,612
Oficial 3.ª. ....	1,421	0,071	0,460	0,191	0,147	0,284	0,537	1,612
Prof. Siderúr. 3.ª. ....	1,412	0,071	0,460	0,191	0,147	0,282	0,537	1,612
Especialista. ....	1,406	0,070	0,460	0,191	0,147	0,281	0,537	1,612

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 curva 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. ....	0,251	0,252	0,252	0,261	4,513	4,584	4,555	5,002	7,023	7,104	7,075	7,612
Ofic. 1.ª B. ....	0,242	0,243	0,243	0,252	4,075	4,139	4,113	4,564	6,495	6,569	6,543	7,084
Ofic. 1.ª A. ....	0,235	0,236	0,236	0,245	3,763	3,821	3,796	4,251	6,113	6,181	6,156	6,701
P. Sid.1.ª A. ....	0,232	0,233	0,233	0,242	3,845	3,904	3,879	4,334	6,165	6,234	6,209	6,754
Ofic. 1.ª. ....	0,229	0,230	0,229	0,238	3,404	3,457	3,454	3,912	5,694	5,757	5,744	6,292
P. Sid.1.ª. ....	0,225	0,226	0,226	0,235	3,506	3,556	3,534	3,995	5,756	5,816	5,794	6,345
Ofic. 2.ª. ....	0,223	0,224	0,224	0,233	3,553	3,600	3,579	4,041	5,783	5,840	5,819	6,371
P. Sid.2.ª. ....	0,221	0,222	0,221	0,230	3,562	3,610	3,608	4,071	5,772	5,830	5,818	6,371
Ofic. 3.ª. ....	0,217	0,218	0,218	0,227	3,756	3,797	3,778	4,245	5,926	5,977	5,958	6,515
P. Sid.3.ª. ....	0,216	0,217	0,217	0,226	3,749	3,790	3,771	4,238	5,909	5,960	5,941	6,498
Especta. ....	0,215	0,216	0,216	0,225	3,751	3,791	3,772	4,240	5,901	5,951	5,932	6,490

Importe anual de plus de asistencia: 4.007,78.

Gratificación: 2.842,00.

Empleados vigencia: 1-1-2016

Cuadro de percepciones básicas anuales para empleados y subalternos con jornada de trabajo idéntica a las que rigen en la fábrica 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 .....	27.260,32	1.660,90	1.329,07	331,83	0,187	35.800,91
Dep. Eco. Auxiliar .....	27.760,30	1.696,61	1.255,64	440,97	0,191	36.440,37
Dep. Eco. Aux. «A» .....	28.306,77	1.735,64	1.255,64	480,00	0,196	37.161,19
Dep. Eco. Princip. ....	28.888,13	1.777,17	1.260,64	516,53	0,200	37.882,03
Dep. Eco. Prin. «A» .....	29.646,08	1.831,31	1.260,64	570,67	0,207	38.884,07
Vigilante o guarda .....	27.815,35	1.700,54	1.253,90	446,64	0,192	36.530,29
Escribiente taller .....	27.923,24	1.708,25	1.287,48	420,77	0,193	36.673,05
Listero .....	27.923,24	1.708,25	1.287,48	420,77	0,193	36.673,05
Almacenero .....	27.923,24	1.708,25	1.287,48	420,77	0,193	36.673,05
Ordenanza .....	27.923,24	1.708,25	1.287,48	420,77	0,193	36.673,05
Reproductor planos .....	27.923,24	1.708,25	1.287,48	420,77	0,193	36.673,05
Cabo de guardas .....	28.263,14	1.732,53	1.318,50	414,03	0,195	37.082,69
Cond. maq. autom. ....	28.335,31	1.737,68	1.376,19	361,49	0,196	37.189,73
Chofer turismo 2. <sup>a</sup> .....	28.335,31	1.737,68	1.376,19	361,49	0,196	37.189,73
Chofer camión 1. <sup>a</sup> .....	29.091,01	1.791,66	1.376,19	415,47	0,202	38.154,65
Almacenero «A» .....	29.091,01	1.791,66	1.287,48	504,18	0,202	38.154,65
Administrativos, delineantes, procesistas y técnicos de organización						
Jefe Adm. 1. <sup>a</sup> .....	34.771,78	2.197,43	1.865,91	331,52	0,240	45.455,68
Jefe Organiz. 1. <sup>a</sup> .....	34.771,78	2.197,43	1.738,51	458,92	0,240	45.455,68
Delin. Proyectista .....	34.771,78	2.197,43	1.727,96	469,47	0,240	45.455,68
Jefe Administ. 2. <sup>a</sup> .....	33.923,97	2.136,87	1.712,33	424,54	0,233	44.355,17
Jefe Organiz. 2. <sup>a</sup> .....	33.923,97	2.136,87	1.704,08	432,79	0,233	44.355,17
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. <sup>a</sup> B. ....	33.717,29	2.122,11	1.518,66	603,45	0,239	44.071,12
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. <sup>a</sup> A. ....	32.993,01	2.070,37	1.518,66	551,71	0,233	43.137,62
Adm. Del. T. Org. Proc. 1. <sup>a</sup> .....	31.998,15	1.999,31	1.518,66	480,65	0,226	41.898,67
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> .....	30.423,15	1.886,81	1.403,62	483,19	0,213	39.870,36
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	30.423,15	1.886,81	1.409,46	477,35	0,213	39.870,36
Aux. Adm. Proc. y Calcad. ....	28.756,82	1.767,79	1.256,98	510,81	0,200	37.750,72
Aux. Organización .....	28.756,82	1.767,79	1.380,94	386,85	0,200	37.750,72
Técnicos de laboratorio						
Analista 1. <sup>a</sup> B. ....	34.208,74	2.157,21	1.440,67	716,54	0,243	44.702,05
Analista 1. <sup>a</sup> A. ....	33.465,89	2.104,15	1.440,67	663,48	0,237	43.749,98
Analista 1. <sup>a</sup> .....	32.471,01	2.033,09	1.440,67	592,42	0,230	42.511,01
Analista 2. <sup>a</sup> .....	31.632,33	1.973,18	1.247,98	725,20	0,222	41.393,37
Aux. Laborat. ....	28.756,82	1.767,79	1.256,98	510,81	0,200	37.750,72
Técnicos de taller						
Maestro 1. <sup>a</sup> .....	34.210,56	2.157,34	1.484,43	672,91	0,233	44.355,17
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	32.759,97	2.053,73	1.455,04	598,69	0,222	42.521,01
Encargado .....	31.904,97	1.992,66	1.317,57	675,09	0,215	41.421,92
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

	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				
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. <sup>a</sup> B .....	33.621,62	2.116,13	1.514,12	602,01	0,238	43.939,30
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A .....	32.865,36	2.062,11	1.514,12	547,99	0,233	43.008,59
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> .....	31.909,24	1.993,82	1.514,12	479,70	0,225	41.773,35
T. En. dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> .....	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
Técnicos de informática						
Programador senior .....	34.788,02	2.198,59	1.865,91	332,68	0,248	45.455,68
Responsable de Sala .....	34.771,78	2.197,43	1.865,91	331,52	0,240	45.455,68
Operador Senior .....	32.993,01	2.070,37	1.516,98	553,39	0,233	43.137,62
Programador Junior .....	32.993,01	2.070,37	1.516,98	553,39	0,233	43.137,62
Perforista .....	31.703,10	1.978,24	1.516,98	461,26	0,223	41.499,01
Operador .....	31.703,10	1.978,24	1.516,98	461,26	0,223	41.499,01
Program. en formac. ....	30.423,15	1.886,81	1.409,46	477,35	0,213	39.870,36
Operador Junior .....	30.423,15	1.886,81	1.409,46	477,35	0,213	39.870,36
Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos						
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B .....	33.717,29	2.122,11	1.518,66	603,45	0,239	44.071,12
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A .....	32.993,01	2.070,37	1.518,66	551,71	0,233	43.137,62
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> .....	31.998,15	1.999,31	1.518,66	480,65	0,226	41.898,67
T. En. dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> .....	30.423,15	1.886,81	1.403,62	483,19	0,213	39.870,36
Aux. En. dest. y no dest. ....	28.756,82	1.767,79	1.256,98	510,81	0,200	37.750,72
Titulados						
Ingenieros, Licenc. y Asimilados superiores .....	-	-	-	-	-	49.655,03
Peritos con responsabilidad técnica .....	-	-	-	-	-	48.336,11
Peritos y asimilados .....	-	-	-	-	-	47.591,04
Ayudantes Téc. Sanitarios .....	-	-	-	-	-	47.591,04
Asistente Social .....	-	-	-	-	-	42.887,83
Graduado Social .....	-	-	-	-	-	42.887,83

Tabla para aplicación de diversos pluses

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
Subalternos		
Vigilante o guarda .....	1,415	6,707
Cabo de guardas .....	1,488	6,753
Ordenanza .....	1,453	6,718
Conductor maq. automáticas .....	1,553	6,760
Chofer 1. <sup>a</sup> .....	1,553	6,836
Listero .....	1,453	6,718
Dependiente Principal .....	1,422	6,816

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
Almacenero «A» .....	1,453	6,836
Técnicos, delineantes y administrativos		
Jefe Organización de 1. <sup>a</sup> .....	1,961	7,408
Jefe Organización de 2. <sup>a</sup> .....	1,923	7,323
Delineante Proyectista .....	1,950	7,408
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> B. ....	1,713	7,302
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> A. ....	1,713	7,229
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> .....	1,713	7,129
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> .....	1,584	6,970
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	1,590	6,970
Auxiliar Organización .....	1,558	6,802
Aux. Adm. Proc. y Calcad. ....	1,418	6,802
Técnicos de laboratorio		
Analista 1. <sup>a</sup> B. ....	1,625	7,352
Analista 1. <sup>a</sup> A. ....	1,625	7,277
Analista 1. <sup>a</sup> .....	1,625	7,176
Analista 2. <sup>a</sup> .....	1,408	7,092
Auxiliar de Laboratorio .....	1,418	6,802
Técnicos de informática		
Responsable de Sala. ....	2,105	7,408
Operador Senior. ....	1,712	7,229
Operador. ....	1,712	7,099
Perforista. ....	1,712	7,099
Operador Junior. ....	1,590	6,970
Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos		
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B. ....	1,713	7,302
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A. ....	1,713	7,229
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> .....	1,713	7,129
Tco. Ensayos dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> .....	1,584	6,970
Aux. Ensayos dest. y no dest. ....	1,418	6,802
Técnicos de taller		
Maestro 1. <sup>a</sup> .....	1,675	7,352
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	1,642	7,206
Encargado .....	1,487	7,119

Jornadas de plus de asistencia calculadas para 2015

Enero: 28.  
 Febrero: 24.  
 Marzo: 25.  
 Abril: 24.  
 Mayo: 24.  
 Junio: 24.  
 Julio: 26.  
 Agosto: 21 + 4 domingos.  
 Septiembre: 25.  
 Octubre: 27.  
 Noviembre: 23.  
 Diciembre: 28.

Total: 299 + 4 domingos = 303 días

Importe anual del plus de asistencia

Plus de asistencia: 4.007,78.

Valor por jornada del plus de asistencia

Plus asistencia: 12,295.

Complemento asistencia: 0,932.

Valor total Plus de asistencia: 13,227.

Complemento de escalón para la gratificación

Complemento anual: 2.019,90.

Coeficientes de aplicación para descontar en nómina el importe correspondiente a la baja por enfermedad, plus de asistencia y permisos o faltas

$3,27869 \times n.º$  de días abonados por baja.

$0,691 \times n.º$  de horas (para permisos y faltas).

$0,174 \times n.º$  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. . . . .	66,45	132,91	199,36	265,81	332,27	398,72	465,17
Dep. Eco. Auxiliar. . . . .	62,78	125,56	188,35	251,13	313,91	376,69	439,47
Dep. Eco. Aux. «A». . . . .	62,78	125,56	188,35	251,13	313,91	376,69	439,47
Dep. Eco. Princip.. . . . .	63,03	126,06	189,10	252,13	315,16	378,19	441,22
Dep. Eco. Prin. «A». . . . .	63,03	126,06	189,10	252,13	315,16	378,19	441,22
Vigilante o guarda. . . . .	62,70	125,39	188,09	250,78	313,48	376,17	438,87
Escribiente taller. . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Listero. . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Almacenero. . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Ordenanza.. . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Reproductor planos. . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Cabo de guardas. . . . .	65,93	131,85	197,78	263,70	329,63	395,55	461,48
Cond. maq. autom. . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Chofer turismo 2. <sup>a</sup> . . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Chofer camión 1. <sup>a</sup> . . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Almacenero «A». . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Administrativos, delineantes, procesistas y técnicos de organización							
Jefe Adm 1. <sup>a</sup> . . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Jefe Organiz. 1. <sup>a</sup> . . . . .	86,93	173,85	260,78	347,70	434,63	521,55	608,48
Delin. Proyectista. . . . .	86,40	172,80	259,19	345,59	431,99	518,39	604,79
Jefe Administ. 2. <sup>a</sup> . . . . .	85,62	171,23	256,85	342,47	428,08	513,70	599,32
Jefe Organiz. 2. <sup>a</sup> . . . . .	85,20	170,41	255,61	340,82	426,02	511,22	596,43
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> B. . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> A. . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53

	1	2	3	4	5	6	7
	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,18	140,36	210,54	280,72	350,91	421,09	491,27
Delineante 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Aux. Adm. Proc. y Calcad. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94
Aux. Organización. . . . .	69,05	138,09	207,14	276,19	345,24	414,28	483,33
Técnicos de laboratorio							
Analista 1. <sup>a</sup> B . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 1. <sup>a</sup> A . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 1. <sup>a</sup> . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 2. <sup>a</sup> . . . . .	62,40	124,80	187,20	249,60	312,00	374,39	436,79
Aux. Laborat. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94
Técnicos de taller							
Maestro 1. <sup>a</sup> . . . . .	74,22	148,44	222,66	296,89	371,11	445,33	519,55
Maestro 2. <sup>a</sup> . . . . .	72,75	145,50	218,26	291,01	363,76	436,51	509,26
Encargado . . . . .	65,88	131,76	197,64	263,51	329,39	395,27	461,15
Técnicos de informática							
Programador senior. . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Responsable de Sala. . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Operador Senior. . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Programador Junior. . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Perforista. . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Operador. . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Program. en formac. . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Operador Junior. . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos							
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B. . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A. . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,18	140,36	210,54	280,72	350,91	421,09	491,27
Aux. En. dest. y no dest. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94

## FÁBRICA DE MADRID

(OBREROS)

## 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. <sup>a</sup> C. . . . .	46,571	0,242	12,109	14,529	16,949
Oficial 1. <sup>a</sup> B. . . . .	46,571	0,234	11,671	14,011	16,351
Oficial 1. <sup>a</sup> A. . . . .	46,571	0,227	11,374	13,644	15,914
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	45,188	0,224	11,226	13,466	15,706
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	46,571	0,221	11,032	13,242	15,452
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> . . . . .	45,188	0,218	10,883	13,063	15,243
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	44,203	0,216	10,766	12,926	15,086
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> . . . . .	43,380	0,213	10,660	12,790	14,920
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,303	0,210	10,485	12,585	14,685
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> . . . . .	41,040	0,209	10,436	12,526	14,616
Especialista . . . . .	40,866	0,208	10,410	12,490	14,570

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 156 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. <sup>a</sup> C. ....			34.621,36		43.357,56
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....			33.832,48		42.279,88
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....			33.295,88		41.490,58
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....			32.937,18		41.023,58
Oficial 1. <sup>a</sup> ....			32.677,44		40.655,54
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....			32.318,77		40.188,57
Oficial 2. <sup>a</sup> ....			32.042,51		39.840,11
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....			31.795,90		39.485,20
Oficial 3. <sup>a</sup> ....			31.342,93		38.923,93
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....			31.236,95		38.781,85
Especialista ....			31.178,11		38.686,91

#### 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. <sup>a</sup> C. ....	46,571	0,243	12,177	14,607	17,037
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	46,571	0,235	11,733	14,083	16,433
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	46,571	0,228	11,430	13,710	15,990
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	45,188	0,225	11,282	13,532	15,782
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	46,571	0,222	11,082	13,302	15,522
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....	45,188	0,219	10,931	13,121	15,311
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	44,203	0,216	10,832	12,992	15,152
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	43,380	0,214	10,705	12,845	14,985
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	41,303	0,211	10,524	12,634	14,744
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....	41,040	0,210	10,474	12,574	14,674
Especialista ....	40,866	0,209	10,448	12,538	14,628

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 156 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. <sup>a</sup> C. ....			34.744,13		43.516,43
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....			33.942,86		42.426,36
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....			33.397,04		41.627,84
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....			33.038,34		41.160,84
Oficial 1. <sup>a</sup> ....			32.768,97		40.783,17
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....			32.404,80		40.310,70
Oficial 2. <sup>a</sup> ....			32.160,55		39.958,15
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....			31.877,84		39.603,24
Oficial 3. <sup>a</sup> ....			31.414,07		39.031,17
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....			31.306,71		38.887,71
Especialista ....			31.246,69		38.791,59

**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. <sup>a</sup> C. ....	46,571	0,243	12,148	14,578	17,008
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	46,571	0,234	11,727	14,067	16,407
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	46,571	0,228	11,406	13,686	15,966
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	45,188	0,225	11,258	13,508	15,758
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	46,571	0,221	11,080	13,290	15,500
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....	45,188	0,218	10,930	13,110	15,290
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	44,203	0,216	10,811	12,971	15,131
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	43,380	0,214	10,684	12,824	14,964
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	41,303	0,210	10,525	12,625	14,725
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....	41,040	0,209	10,476	12,566	14,656
Especialista ....	40,866	0,209	10,429	12,519	14,609

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 156 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. <sup>a</sup> C. ....			34.693,47		43.465,77
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....			33.932,49		42.379,89
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....			33.353,33		41.584,13
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....			32.994,63		41.117,13
Oficial 1. <sup>a</sup> ....			32.764,57		40.742,67
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....			32.402,10		40.271,90
Oficial 2. <sup>a</sup> ....			32.123,05		39.920,65
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....			31.840,34		39.565,74
Oficial 3. <sup>a</sup> ....			31.416,01		38.997,01
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....			31.309,15		38.854,05
Especialista ....			31.213,26		38.758,16

**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. <sup>a</sup> C. ....	46,571	0,252	12,574	15,094	17,614
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	46,571	0,243	12,157	14,587	17,017
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	46,571	0,237	11,839	14,209	16,579
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	45,188	0,234	11,691	14,031	16,371
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	46,571	0,230	11,517	13,817	16,117
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....	45,188	0,227	11,369	13,639	15,909
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	44,203	0,225	11,252	13,502	15,752
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	43,380	0,223	11,125	13,355	15,585
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	41,303	0,219	10,970	13,160	15,350
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....	41,040	0,218	10,921	13,101	15,281
Especialista ....	40,866	0,218	10,875	13,055	15,235

Percepciones básicas anuales (1.649 horas de trabajo, 156 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. <sup>a</sup> C. ....			35.461,16		44.558,36
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....			34.708,38		43.480,68
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....			34.135,68		42.691,38
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....			33.776,98		42.224,38
Oficial 1. <sup>a</sup> ....			33.553,34		41.856,34
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> ....			33.194,67		41.389,37
Oficial 2. <sup>a</sup> ....			32.918,41		41.040,91
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....			32.635,70		40.686,00
Oficial 3. <sup>a</sup> ....			32.218,83		40.124,73
Prof. Siderur. 3. <sup>a</sup> ....			32.112,85		39.982,65
Especialista ....			32.017,91		39.887,71

#### Tasas hora para diversas aplicaciones

Categoría	Tasa hora base	Por quinquenio	Plus jefe de equipo	Complemento asistencia	Plus de asistencia
Oficial 1. <sup>a</sup> C. ....	9,443	0,472	1,548	0,156	2,064
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	9,443	0,472	1,548	0,156	2,064
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	9,443	0,472	1,548	0,156	2,064
Prof. Siderur. 1. <sup>a</sup> A. ....	9,163	0,458	1,502	0,156	2,064
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	9,443	0,472	1,548	0,156	2,064
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> ....	9,163	0,458	1,502	0,156	2,064
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	8,963	0,448	1,469	0,156	2,064
Prof. Siderur. 2. <sup>a</sup> ....	8,796	0,440	1,442	0,156	2,064
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	8,375	0,419	1,373	0,156	2,064
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> ....	8,322	0,416	1,364	0,156	2,064
Especialista ....	8,286	0,414	1,358	0,156	2,064

#### Tasas para diversas bonificaciones

	Tiempo de espera	Plus de jornada dos relevos	Tiempo parada y permisos retribuidos
Oficial 1. <sup>a</sup> C. ....	7,273	7,297	5,821
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	6,739	7,188	5,335
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	6,358	7,113	4,996
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> A. ....	6,404	7,076	5,060
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	5,944	7,028	4,618
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> ....	5,989	6,991	4,681
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	6,011	6,961	4,715
Prof. Siderúr. 2. <sup>a</sup> ....	6,006	6,935	4,728
Oficial 3. <sup>a</sup> ....	6,140	6,891	4,880
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> ....	6,123	6,879	4,869
Especialista ....	6,114	6,872	4,866

Tasa día plus de tres relevos: 5,338 para todas las categorías.

Tasa día plus de cuarto turno: 19,529 para todas las categorías.

## Tasas hora para el cálculo 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. <sup>a</sup> C. ....	13,783	0,517	1,548	0,138	0,372	0,969	0,709	2,594
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	13,783	0,517	1,548	0,138	0,372	0,955	0,709	2,594
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	13,783	0,517	1,548	0,138	0,372	0,945	0,709	2,594
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> A. ...	13,477	0,501	1,502	0,133	0,372	0,940	0,709	2,594
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	13,783	0,517	1,548	0,138	0,372	0,933	0,709	2,594
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> ....	13,477	0,501	1,502	0,133	0,372	0,928	0,709	2,594
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	13,258	0,491	1,469	0,130	0,372	0,924	0,709	2,594
Prof. Siderúr. 2. <sup>a</sup> ....	13,075	0,481	1,442	0,127	0,372	0,921	0,709	2,594
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	12,614	0,458	1,373	0,120	0,372	0,915	0,709	2,594
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> ....	12,556	0,455	1,364	0,119	0,372	0,914	0,709	2,594
Especialista .....	12,517	0,454	1,358	0,118	0,372	0,913	0,709	2,594

– 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

	Tasa base nocturno	Tasa por quinquenio	Tasa por plus de asistencia	Complemento por diversos pluses				
				Plus dos relevos	Plus tres relevos	Jefe de equipo	Plus cuarto turno	Compl. noche
Oficial 1. <sup>a</sup> C. ....	1,548	0,077	0,444	0,194	0,142	0,310	0,519	1,571
Oficial 1. <sup>a</sup> B. ....	1,548	0,077	0,444	0,191	0,142	0,310	0,519	1,571
Oficial 1. <sup>a</sup> A. ....	1,548	0,077	0,444	0,189	0,142	0,310	0,519	1,571
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> ....	1,502	0,075	0,444	0,188	0,142	0,300	0,519	1,571
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1,548	0,077	0,444	0,187	0,142	0,310	0,519	1,571
Prof. Siderúr. 1. <sup>a</sup> ....	1,502	0,075	0,444	0,186	0,142	0,300	0,519	1,571
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1,469	0,073	0,444	0,185	0,142	0,294	0,519	1,571
Prof. Siderúr. 2. <sup>a</sup> ....	1,442	0,072	0,444	0,184	0,142	0,288	0,519	1,571
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1,373	0,069	0,444	0,183	0,142	0,275	0,519	1,571
Prof. Siderúr. 3. <sup>a</sup> ....	1,364	0,068	0,444	0,183	0,142	0,273	0,519	1,571
Especialista .....	1,358	0,068	0,444	0,183	0,142	0,272	0,519	1,571

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

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. <sup>a</sup> C. ....	0,242	0,243	0,243	0,252	4,369	4,437	4,408	4,834	6,789	6,867	6,838	7,354
Ofic. 1. <sup>a</sup> B. ....	0,234	0,235	0,234	0,243	3,931	3,993	3,987	4,417	6,271	6,343	6,327	6,847
Ofic. 1. <sup>a</sup> A. ....	0,227	0,228	0,228	0,237	3,634	3,690	3,666	4,099	5,904	5,970	5,946	6,469
P. Sid.1. <sup>a</sup> A. ....	0,224	0,225	0,225	0,234	3,716	3,772	3,748	4,181	5,956	6,022	5,998	6,521

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. <sup>a</sup> . . . . .	0,221	0,222	0,221	0,230	3,292	3,342	3,340	3,777	5,502	5,562	5,550	6,077
P. Sid.1. <sup>a</sup> . . . . .	0,218	0,219	0,218	0,227	3,373	3,421	3,420	3,859	5,553	5,611	5,600	6,129
Ofic. 2. <sup>a</sup> . . . . .	0,216	0,216	0,216	0,225	3,419	3,485	3,464	3,905	5,579	5,645	5,624	6,155
P. Sid.2. <sup>a</sup> . . . . .	0,213	0,214	0,214	0,223	3,450	3,495	3,474	3,915	5,580	5,635	5,614	6,145
Ofic. 3. <sup>a</sup> . . . . .	0,210	0,211	0,210	0,219	3,620	3,659	3,660	4,105	5,720	5,769	5,760	6,295
P. Sid.3. <sup>a</sup> . . . . .	0,209	0,210	0,209	0,218	3,615	3,653	3,655	4,100	5,705	5,753	5,745	6,280
Especta. . . . .	0,208	0,209	0,209	0,218	3,618	3,656	3,637	4,083	5,698	5,746	5,727	6,263

Importe anual de plus de asistencia: 4.007,78.

Gratificación: 2.842,00.

(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.		Sueldo base	Escalón prima a 60 P.H.	Valor punto	Percepción 80 P.H. anual
	Anual con plus de asistencia	Mensual sin plus asistencia				
<b>Subalternos</b>						
Telefonista . . . . .	27.246,91	1.659,94	1.329,07	330,87	0,181	35.800,91
Dep. Eco. Auxiliar. . . . .	27.741,97	1.695,30	1.255,64	439,66	0,185	36.440,37
Dep. Eco. Aux. «A». . . . .	28.318,39	1.736,47	1.255,64	480,83	0,189	37.161,19
Dep. Eco. Princip. . . . .	28.858,73	1.775,07	1.260,64	514,43	0,194	37.882,03
Dep. Eco. Prin. «A». . . . .	29.644,17	1.831,17	1.260,64	570,53	0,200	38.884,07
Vigilante o guarda. . . . .	27.831,89	1.701,72	1.253,90	447,82	0,185	36.530,29
Escribiente taller. . . . .	27.938,55	1.709,34	1.287,48	421,86	0,186	36.673,05
Listero. . . . .	27.938,55	1.709,34	1.287,48	421,86	0,186	36.673,05
Almacenero. . . . .	27.938,55	1.709,34	1.287,48	421,86	0,186	36.673,05
Ordenanza. . . . .	27.938,55	1.709,34	1.287,48	421,86	0,186	36.673,05
Reproductor planos. . . . .	27.938,55	1.709,34	1.287,48	421,86	0,186	36.673,05
Cabo de guardas. . . . .	28.239,89	1.730,87	1.318,50	412,37	0,189	37.082,69
Cond. maq. autom. . . . .	28.346,93	1.738,51	1.376,19	362,32	0,189	37.189,73
Chofer turismo 2. <sup>a</sup> . . . . .	28.346,93	1.738,51	1.376,19	362,32	0,189	37.189,73
Chofer camión 1. <sup>a</sup> . . . . .	29.095,25	1.791,96	1.376,19	415,77	0,195	38.154,65
Almacenero «A». . . . .	29.095,25	1.791,96	1.287,48	504,48	0,195	38.154,65
<b>Administrativos, delineantes, procesistas y técnicos de organización</b>						
Jefe Adm.1. <sup>a</sup> . . . . .	34.771,78	2.197,43	1.865,91	331,52	0,240	45.455,68
Jefe Organiz. 1. <sup>a</sup> . . . . .	34.771,78	2.197,43	1.738,51	458,92	0,240	45.455,68
Delin. Proyectista. . . . .	34.771,78	2.197,43	1.727,96	469,47	0,240	45.455,68
Jefe Administ. 2. <sup>a</sup> . . . . .	33.923,97	2.136,87	1.712,33	424,54	0,233	44.355,17
Jefe Organiz. 2. <sup>a</sup> . . . . .	33.923,97	2.136,87	1.704,08	432,79	0,233	44.355,17
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>ª</sup> B. . . . .	33.712,12	2.121,74	1.518,66	603,08	0,231	44.071,12
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>ª</sup> A. . . . .	32.995,22	2.070,53	1.518,66	551,87	0,225	43.137,62
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> . . . . .	32.008,97	2.000,09	1.518,66	481,43	0,218	41.898,67
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> . . . . .	30.413,86	1.886,15	1.403,62	482,53	0,206	39.870,36
Delineante 2. <sup>a</sup> . . . . .	30.413,86	1.886,15	1.409,46	476,69	0,206	39.870,36
Aux. Adm. Proc. y Calcad. . . . .	28.763,52	1.768,27	1.256,98	511,29	0,193	37.750,72

	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				
Aux. Organización.....	28.763,52	1.768,27	1.380,94	387,33	0,193	37.750,72
Técnicos de laboratorio						
Analista 1. <sup>a</sup> B.....	34.198,65	2.156,49	1.440,67	715,82	0,235	44.702,05
Analista 1. <sup>a</sup> A.....	33.463,18	2.103,96	1.440,67	663,29	0,229	43.749,98
Analista 1. <sup>a</sup> .....	32.476,91	2.033,51	1.440,67	592,84	0,222	42.511,01
Analista 2. <sup>a</sup> .....	31.611,97	1.971,73	1.247,98	723,75	0,215	41.393,37
Aux. Laborat.....	28.763,52	1.768,27	1.256,98	511,29	0,193	37.750,72
Técnicos de taller						
Maestro 1. <sup>a</sup> .....	33.923,97	2.136,87	1.484,43	652,44	0,233	44.355,17
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	32.486,91	2.034,22	1.455,04	579,18	0,222	42.521,01
Encargado.....	31.640,52	1.973,77	1.317,57	656,20	0,215	41.421,92

**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.....	34.771,78	2.197,43	1.865,91	331,52	0,240	45.455,68
Responsable de Sala.....	34.771,78	2.197,43	1.865,91	331,52	0,240	45.455,68
Operador Senior.....	32.995,22	2.070,53	1.516,98	553,55	0,225	43.137,62
Programador Junior.....	32.995,22	2.070,53	1.516,98	553,55	0,225	43.137,62
Perforista.....	31.681,51	1.976,70	1.516,98	459,72	0,216	41.499,01
Operador.....	31.681,51	1.976,70	1.516,98	459,72	0,216	41.499,01
Program. en formac.....	30.413,86	1.886,15	1.409,46	476,69	0,206	39.870,36
Operador Junior.....	30.413,86	1.886,15	1.409,46	476,69	0,206	39.870,36
Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos						
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B.....	33.712,12	2.121,74	1.518,66	603,08	0,231	44.071,12
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A.....	32.995,22	2.070,53	1.518,66	551,87	0,225	43.137,62
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> .....	32.008,97	2.000,09	1.518,66	481,43	0,218	41.898,67
T. En. dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> .....	30.413,86	1.886,15	1.403,62	482,53	0,206	39.870,36
Aux. En. dest. y no dest.....	28.763,52	1.768,27	1.256,98	511,29	0,193	37.750,72
Titulados						
Ingenieros, Licenc. y Asimilados superiores. . .	—	—	—	—	—	49.655,03
Peritos con responsabilidad técnica. . . . .	—	—	—	—	—	48.336,11
Peritos y asimilados.. . . . .	—	—	—	—	—	47.591,04
Ayudantes Téc. Sanitarios.....	—	—	—	—	—	47.591,04
Asistente Social.....	—	—	—	—	—	42.887,83
Graduado Social. . . . .	—	—	—	—	—	42.887,83

Tabla para aplicación de diversos pluses

	Excepcional (por hora)	Plus relevo por jornada
<b>Subalternos</b>		
Vigilante o guarda. . . . .	1,366	6,588
Cabo de guardas. . . . .	1,437	6,627
Ordenanza. . . . .	1,403	6,598
Conductor maq. automáticas. . . . .	1,500	6,638
Chofer 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,500	6,711
Listero. . . . .	1,403	6,598
Dependiente Principal. . . . .	1,374	6,688
Almacenero «A». . . . .	1,403	6,711
<b>Técnicos, delineantes y administrativos</b>		
Jefe Organización de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,894	7,263
Jefe Organización de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,857	7,180
Delineante Proyectista. . . . .	1,883	7,263
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> B. . . . .	1,655	7,160
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> A. . . . .	1,655	7,090
Adm. Del. T. Org. y Proc. 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,655	6,994
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,529	6,839
Delineante 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,536	6,839
Auxiliar Organización. . . . .	1,505	6,678
Aux. Adm. Proc. y Calcad. . . . .	1,370	6,678
<b>Técnicos de laboratorio</b>		
Analista 1. <sup>a</sup> B. . . . .	1,570	7,207
Analista 1. <sup>a</sup> A. . . . .	1,570	7,135
Analista 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,570	7,040
Analista 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,360	6,955
Auxiliar de Laboratorio. . . . .	1,370	6,678
<b>Técnicos de informática</b>		
Responsable de Sala. . . . .	2,033	7,263
Operador Senior. . . . .	1,653	7,090
Operador. . . . .	1,653	6,962
Perforista. . . . .	1,653	6,962
Operador Junior. . . . .	1,536	6,839
<b>Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos</b>		
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B. . . . .	1,655	7,160
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A. . . . .	1,655	7,090
Tco. Ensayos dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,655	6,994
Tco. Ensayos dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,529	6,839
Aux. Ensayos dest. y no dest. . . . .	1,370	6,678
<b>Técnicos de taller</b>		
Maestro 1. <sup>a</sup> . . . . .	1,617	7,180
Maestro 2. <sup>a</sup> . . . . .	1,585	7,040
Encargado. . . . .	1,436	6,958

Jornadas de plus de asistencia calculadas para 2016

Enero: 28.  
 Febrero: 24.  
 Marzo: 25.

Abril: 24.  
 Mayo: 24.  
 Junio: 24.  
 Julio: 26.  
 Agosto: 21 + 4 domingos.  
 Septiembre: 25.  
 Octubre: 27.  
 Noviembre: 23.  
 Diciembre: 28.  
 Total: 299 + 4 domingos = 303.

Importe anual del plus de asistencia

Plus de asistencia: 4.007,78.

Valor por jornada del plus de asistencia

Plus asistencia: 12,295.  
 Complemento asistencia: 0,932.  
 Valor total Plus de asistencia: 13,227.

Complemento de escalón para la gratificación

Complemento anual: 2.019,90.

Coeficientes de aplicación para descontar en nomina el importe correspondiente a la baja por enfermedad, plus de asistencia y permisos o faltas

$3,27869 \times n.º$  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 5%	2 10%	3 15%	4 20%	5 25%	6 30%	7 35%
Subalternos							
Telefonista . . . . .	66,45	132,91	199,36	265,81	332,27	398,72	465,17
Dep. Eco. Auxiliar . . . . .	62,78	125,56	188,35	251,13	313,91	376,69	439,47
Dep. Eco. Aux. «A» . . . . .	62,78	125,56	188,35	251,13	313,91	376,69	439,47
Dep. Eco. Princip . . . . .	63,03	126,06	189,10	252,13	315,16	378,19	441,22
Dep. Eco. Prin. «A» . . . . .	63,03	126,06	189,10	252,13	315,16	378,19	441,22
Vigilante o guarda . . . . .	62,70	125,39	188,09	250,78	313,48	376,17	438,87
Escribiente taller . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Listero . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Almacenero . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Ordenanza . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Reproductor planos . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Cabo de guardas . . . . .	65,93	131,85	197,78	263,70	329,63	395,55	461,48
Cond. maq. autom . . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Chofer turismo 2. <sup>a</sup> . . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Chofer camión 1. <sup>a</sup> . . . . .	68,81	137,62	206,43	275,24	344,05	412,86	481,67
Almacenero «A» . . . . .	64,37	128,75	193,12	257,50	321,87	386,24	450,62
Administrativos, delineantes, procesistas y técnicos de organización							
Jefe Adm 1. <sup>a</sup> . . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Jefe Organz. 1. <sup>a</sup> . . . . .	86,93	173,85	260,78	347,70	434,63	521,55	608,48

	1 5%	2 10%	3 15%	4 20%	5 25%	6 30%	7 35%
Delin. Proyectista . . . . .	86,40	172,80	259,19	345,59	431,99	518,39	604,79
Jefe Administ. 2. <sup>a</sup> . . . . .	85,62	171,23	256,85	342,47	428,08	513,70	599,32
Jefe Organiz. 2. <sup>a</sup> . . . . .	85,20	170,41	255,61	340,82	426,02	511,22	596,43
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> B . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
Adm.Del.T.Org.Proc. 1. <sup>a</sup> . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
Admt. T. Org. y Proc. 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,18	140,36	210,54	280,72	350,91	421,09	491,27
Delineante 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Aux. Adm. Proc. y Calcad. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94
Aux. Organización . . . . .	69,05	138,09	207,14	276,19	345,24	414,28	483,33
Técnicos de laboratorio							
Analista 1. <sup>a</sup> B . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 1. <sup>a</sup> A . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 1. <sup>a</sup> . . . . .	72,03	144,07	216,10	288,13	360,17	432,20	504,23
Analista 2. <sup>a</sup> . . . . .	62,40	124,80	187,20	249,60	312,00	374,39	436,79
Aux. Laborat. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94
Técnicos de taller							
Maestro 1. <sup>a</sup> . . . . .	74,22	148,44	222,66	296,89	371,11	445,33	519,55
Maestro 2. <sup>a</sup> . . . . .	72,75	145,50	218,26	291,01	363,76	436,51	509,26
Encargado . . . . .	65,88	131,76	197,64	263,51	329,39	395,27	461,15
Técnicos de informática							
Programador senior . . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Responsable de Sala . . . . .	93,30	186,59	279,89	373,18	466,48	559,77	653,07
Operador Senior . . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Programador Junior . . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Perforista . . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Operador . . . . .	75,85	151,70	227,55	303,40	379,25	455,09	530,94
Program. en formac . . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Operador Junior . . . . .	70,47	140,95	211,42	281,89	352,37	422,84	493,31
Técnicos de ensayos destructivos y no destructivos							
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> B . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> A . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 1. <sup>a</sup> . . . . .	75,93	151,87	227,80	303,73	379,67	455,60	531,53
T. En. dest. y no dest. 2. <sup>a</sup> . . . . .	70,18	140,36	210,54	280,72	350,91	421,09	491,27
Aux. En. dest. y no dest. . . . .	62,85	125,70	188,55	251,40	314,25	377,09	439,94