

PLAZAS	DENOMINACIÓN	GR/SUB
2	TÉCNICA/O AUXILIAR EDUCACION MEDIO AMBIENTAL	
4	TÉCNICA/O AUXILIAR ESCUELA JARDINERÍA	
2	TÉCNICA/O AUXILIAR INFORMACIÓN	
1	TÉCNICA/O AUXILIAR INSTRUMENTISTA	
1	TÉCNICA/O AUXILIAR RESTAURADOR DE ARTE	
122	TÉCNICA/O AUXILIAR SOCIOCULTURAL	
30	TÉCNICA/O AUXILIAR TALLERES PROMOCIÓN MUJER	
1	PIANISTA "a extinguir"	
1	TÉCNICA/O AUXILIAR PROFESOR/A MÚSICA "a extinguir"	
IV d) GRUPO C. SUBGRUPO C2.-75		
3	AGENTE AUXILIAR HACIENDA MUNICIPAL	75
64	AUXILIAR CASA AMPARO	
4	OFICIAL PROTECCION CIVIL	
1	GUARDA DE MONTES "a extinguir"	
3	MONITOR/A SOCIOCULTURAL	
PLANTILLA LABORAL 2015		
22	GRUPO A	62
PLAZAS	DENOMINACIÓN	
22	MÉDICA/O	
7	GRUPO B	
PLAZAS	DENOMINACIÓN	
1	A.T.S./D.U.E.	
1	PROFESOR/A DE ANATOMÍA APLICADA A LA DANZA (4 horas semanales)	
1	PROFESOR/A DE HISTORIA DE LA DANZA (4 horas semanales)	
4	TÉCNICA/O MEDIO DE PREVENCIÓN Y SALUD	
8	GRUPO C	
PLAZAS	DENOMINACIÓN	
1	PROFESOR/A DE FOLKLORE	
1	PROFESOR/A DE INTERPRETACIÓN (6 horas semanales)	
1	PROFESOR/A DE TEATRO	
1	TECNICA/O AUXILIAR DE TALLERES DE PROMOCIÓN MUJER	
4	TÉCNICA/O AUXILIAR SOCIOCULTURAL	
8	GRUPO D	
PLAZAS	DENOMINACIÓN	
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	
1	OFICIAL FONTANERÍA/O	
3	OFICIAL MANTENIMIENTO	
1	OFICIAL PINTOR/A	
1	PROFESOR/A JARDINERÍA DOS HORAS SEMANALES	
11	GRUPO E	
PLAZAS	DENOMINACIÓN	
11	OPERARIA/O ESPECIALISTA	
6	FIJOS DISCONTINUOS	
PLAZAS	DENOMINACIÓN	GRUPO
4	TÉCNICA/O MEDIO ENCARGADO DE BOTIQUÍN (6 MESES)	B
2	OFICIAL SOCORRISTA (6 MESES)	D

PLANTILLA DE PERSONAL EVENTUAL 2015			50
1	DIRECTOR/A DE COMUNICACIÓN		
1	SECRETARIA/O DEL ALCALDE		
2	ASESOR/A TÉCNICO DE LA ALCALDÍA		
1	ASESOR/A DE LA ALCALDÍA		
1	JEFA/E DE GABINETE DE LA PRIMERA TENENCIA DE ALCALDÍA		
2	ASESOR/A DE LA PRIMERA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	JEFA/E DE GABINETE DE SEGUNDA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	ASESOR/A TÉCNICO DE LA SEGUNDA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	ASESOR/A DE LA SEGUNDA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	JEFA/E DE GABINETE DE LA TERCERA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	ASESOR/A TÉCNICO DE LA TERCERA TENENCIA DE ALCALDÍA		
1	ASESOR/A DE LA TERCERA TENENCIA DE ALCALDÍA		
7	TÉCNICAS/OS DE COMUNICACIÓN		
7	ASESOR/A TÉCNICO (GRUPOS MUNICIPALES)		
12	ASESOR/A (GRUPOS MUNICIPALES)		
10	ADMINISTRATIVAS/OS (GRUPOS MUNICIPALES)		

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 314

La Comunidad de Regantes de Fayón ha solicitado la modificación de la concesión de un aprovechamiento de aguas para riego inscrita en la hoja 133 del tomo 16 de la sección A del Registro de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Ebro, que dispone de un caudal máximo instantáneo de 831 litros por segundo (resolución de este organismo de 23 de septiembre de 2008), en los siguientes términos:

Solicitante: Comunidad de Regantes de Fayón.

Objeto: Riego.

Caudal (máximo instantáneo): 1.113 litros por segundo.

Corriente: Río Matarraña (embalse de Ribarroja).

Municipio: Fayón (Zaragoza).

Durante el plazo de un mes contado a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el BOPZ se admitirán en esta Confederación Hidrográfica

(paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina, además del proyecto que pueda presentar el peticionario, otros que tengan el mismo objeto de la solicitud o sean incompatibles con ella. Las peticiones que se formulen con caudal superior al doble de la presente no serán admitidas a trámite, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2, artículo 105, del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo, sin perjuicio de que los interesados puedan acogerse a la tramitación indicada para estos casos en el apartado 3 del mismo artículo.

La apertura de proyectos se verificará a las 10:00 horas del séptimo día hábil contado desde la terminación del plazo de presentación de peticiones antes indicado, o del primer día laborable si aquel fuese sábado. A ella podrán asistir todos los peticionarios, levantándose acta suscrita por los mismos y la representación de la Administración.

Zaragoza, a 23 de diciembre de 2014. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Oerlikon Soldadura, S.A. Núm. 14.454

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A., para los años 2013 al 2016 (código de convenio 50100292012014), suscrito el día 24 de septiembre de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 6 de noviembre de 2014, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1. Ámbito funcional. Afectará a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios profesionales en el centro de trabajo que la Empresa tiene en El Burgo de Ebro (Zaragoza).

2. Ámbito personal. Este convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, sea cual sea su categoría/grupo profesional, a todos los efectos. Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 a) y el artículo 1.3 c), del Estatuto de los Trabajadores. A título exclusivamente retributivo, son personal exento los titulares a que se hace referencia en el Anexo VI, así como aquellos empleados que a título personal tienen acordado su salario basado en un fijo, que no podrá ser inferior al de su categoría o grupo profesional, y un variable en base a la consecución personal de objetivos anuales.

3. Ámbito temporal. Este XI convenio entra en vigor al día 17 de julio de 2014, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2016. Los efectos económicos, salvo los expresamente indicados en el articulado, entrarán en vigor el 1 de enero de los años 2013, 2014, 2015 y 2016, respectivamente.

Art. 2.º *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes de año 2017, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Art. 3.º *Prórroga.*

Vencido el convenio al término de su vigencia, seguirá aplicándose este provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniese a sustituirlo, o recayera arbitraje, o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Art. 4.º *Revisión.*

Durante el período de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente articulado, y aquellas que de mutuo acuerdo introduzca la comisión paritaria del convenio, como anexo y parte integrante del mismo desde la fecha de su acuerdo.

Art. 5.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría/grupo profesional.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Art. 6.º *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante este pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

CAPÍTULO II

Art. 7.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencias, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º *Absorción.*

Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

CAPÍTULO III

Art. 10. *Comisión paritaria del convenio.*

Salvo que por la ley se establezca una nueva regulación en la materia, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio por razón de su interpretación se establece una comisión paritaria constituida por tres vocales designados por la empresa y otros tres de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio en representación de los trabajadores.

Presidirá esta comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz y sin voto, y actuará de secretario de la misma, sin voz ni voto, la persona designada por las partes y, en defecto de este, la designada por el presidente.

Resultará obligatorio el que, con carácter previo a su ejercicio, cualquiera de las partes que se proponga plantear una acción de conflicto colectivo, derivada de la interpretación y/o aplicación del presente convenio, someta la cuestión a la comisión paritaria. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la misma, la parte correspondiente quedará habilitada para el ejercicio de dicha acción.

La comisión se reunirá siempre que ambas partes lo acuerden de mutuo acuerdo y, en defecto del mismo, en el plazo máximo de diez días laborables desde que una parte lo solicite a la otra mediante escrito al efecto, con exposición sucinta pero motivada de las razones justificativas de la petición, la cual solo podrá ser rechazada por la otra parte cuando la cuestión planteada exceda el ámbito de actuación delimitado en los párrafos primero y tercero del presente artículo.

Salvo que ambas partes acuerden de consuno mantener alguna reunión adicional de la comisión, esta resolverá la cuestión con avenencia o sin ella el mismo día en que mantenga la reunión.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.

CAPÍTULO IV

Art. 11. *Personal de nuevo ingreso.*

En el caso de nuevo ingreso, la empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tabloneros de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los trabajadores de la empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir a las pruebas de selección, los trabajadores, cónyuges, viudos/as o hijos de éstos, conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la empresa, remitiendo copia del anuncio al Comité de empresa.

Art. 12. *Contratación.*

- Modalidades de formación y prácticas.

Las posibles contrataciones que realice la empresa con la modalidad de “formación y aprendizaje” o “prácticas” tendrán el tratamiento previsto en la legislación vigente al efecto, con la siguiente variación en lo que a retribución se refiere:

1. El personal contratado en formación y aprendizaje cobrará el 70% durante el primer año y 80% durante el segundo año y siguientes, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, del salario de convenio de la categoría/grupo profesional en que realicen su aprendizaje. En el supuesto de que la persona contratada haya trabajado con esta categoría/grupo profesional en otra empresa de forma previa a su incorporación, a efectos de determinar su retribución se tendrá en cuenta el tiempo previo trabajado en la categoría/grupo profesional, y su salario no será inferior al 85% del mínimo interprofesional.

2. El personal contratado en prácticas cobrará el 60% y 75% del salario convenio de la categoría/grupo profesional en que desarrolle sus prácticas durante el primer y segundo año, respectivamente. En el supuesto de haber trabajado previamente en otra empresa con esta categoría/grupo profesional, para determinar su retribución, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la categoría/grupo profesional, y su salario no será inferior al mínimo interprofesional.

Art. 13. *Período de prueba.*

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que hasta el 31 de diciembre de 2014 será de:

- No cualificados: Treinta días.
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Personal red de ventas: Tres meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

Desde el 1 de enero de 2015 el ingreso de personal realizado a título de prueba, seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Para el personal del grupo profesional 1, hasta seis meses.
- Para el personal del grupo profesional 2, hasta seis meses.
- Para el personal del grupo profesional 3, hasta dos meses.
- Para el personal del grupo profesional 4, hasta un mes.
- Para el personal del grupo profesional 5, hasta un mes.
- Para el personal del grupo profesional 6, hasta quince días.
- Para el personal del grupo profesional 7, hasta quince días.

Art. 14. *Ascensos por méritos.*

Como aplicación al contenido del artículo 24 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se establece durante la vigencia de este Convenio, que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo, la empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del jefe de su sección y del director del departamento correspondiente.

Hasta el 31 de diciembre de 2014, en razón de su antigüedad, los auxiliares administrativos, técnicos y almaceneros de nivel 3 ascenderán automáticamente a oficiales de segunda y a almaceneros de nivel 2 cuando lleven cinco años en la plantilla de la empresa con aquella categoría/grupo profesional, sin perjuicio de seguir prestando el trabajo que venían desarrollando. Para el personal que ostentaba la categoría de almacenero a la entrada en vigor del X Convenio Colectivo, 19 de mayo de 2010, el plazo de cinco años previsto en este artículo comienza a considerarse desde esta fecha y no desde la fecha en que vengan ostentando esta categoría en la empresa. De igual forma los peones pasarán a especialistas a los 10 años de permanencia en la empresa y los especialistas a oficiales de tercera a los 15 años de antigüedad en plantilla.

Personal con derechos expectantes entre el 01/01/15 y el 31/12/2016. A todos los empleados que actualmente componen la plantilla de la empresa, con expectativa de tener esta mejora por méritos en función de antigüedad en el período comprendido entre el 01/01/15 y el 31/12/16 de acuerdo con el sistema de plazos vigente hasta el 31/12/14, en el mes de enero 2015 se les comunicará por escrito, con copia al comité de empresa, el incremento salarial que tendrán en su plus especial según las tablas salariales por categorías profesionales de 2015 o 2016, y que les será aplicado desde la fecha en que concurran los requisitos de permanencia establecidos hasta diciembre 2014.

Desde el 01/01/17, aquellos empleados que ostenten nivel profesional 6 cuando alcancen los 8 años de antigüedad en la empresa, sin haber recibido previamente compensación alguna de ascenso por méritos, se les asignará o incrementará el plus especial personal en un 2% del salario base del grupo profesional 6.

Cuando un peón o un operario del grupo 7 realice un trabajo de nivel I o II, según el sistema de incentivos implantado en la empresa por Roland Berger Bedaux, y alcance en su desarrollo la actividad 63 de forma continuada, pasará a la categoría de especialista, u operario del grupo 6.

Art. 15. *Méritos.*

Los títulos, cursos, idiomas u otros méritos que puedan poseer los trabajadores y no se deriven de la misma relación laboral con la empresa, se pondrán en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, presentando los justificantes oportunos, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

Art. 16. *Excedencias por razón de privación de libertad.*

Cuando un trabajador fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria no superior a dieciocho meses, durante el tiempo de dicha condena.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad, y deberá reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días desde la conclusión de la excedencia.

Art. 17. *Ropa de trabajo.*
La empresa facilitará prendas de trabajo a los trabajadores, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 18. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*
Se estudiarán las solicitudes de jubilación parcial de los trabajadores que cumplan los requisitos para ello, edad y años de cotización, y en función de la rentabilidad económica de la medida se podrá facilitar el acceso a la misma de acuerdo a la legislación vigente en ese momento.

Entendiendo las partes signatarias que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores/as, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

A este respecto la comisión paritaria podrá entender de cuantas cuestiones se puedan plantear a instancia de las partes interesadas

CAPÍTULO V

Art. 19. *Organización de trabajo.*
En materia de organización de trabajo, la dirección de la empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente. Por ello, son facultades de la dirección de la empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo.
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo, sin perjuicio de lo estipulado en los Reglamentos de Incentivos.
- Realizar los cronometrajes que sean necesarios.

Art. 20. *Concepto de actividad.*
Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta empresa esté establecido el sistema “Bedaux”, se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos hora y como actividad máxima 80 puntos.

Art. 21. *Actividades pactadas.*
Se fija como actividad pactada la de 63 puntos/hora en el sistema “Bedaux”.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas existente y sus decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose esta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

Art. 22. *Jornada.*
Durante la vigencia del presente convenio se establece como jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla, la de 1.720,50 horas efectivas de trabajo anuales en 222 días laborables/año. No obstante el calendario laboral establece 223 días laborables y cada empleado disfrutará de un día de permiso flotante, a acordar con su inmediato superior.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 23. *Horarios.*
1. Personal afecto a jornada continua:
Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella y durante la vigencia del presente convenio se observaran los siguientes horarios:

	Jornada de mañana	Jornada de tarde	Jornada de noche
Entrada	6:30 horas	14:30 horas	22:30 horas
Descanso	10:15 a 10:30 horas	18:30 a 18:45 horas	03:00 a 03:15 horas
Salida	14:30 horas	22:30 horas	06:30 horas

El descanso se considerará como tiempo no trabajado a todos los efectos. El tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año, procurando que las semanas sean de cinco días de trabajo.

2. Personal afecto a jornada partida:
A. Horario fijo de permanencia en la empresa:
—De 8:30 a 14:00 horas y de 16:15 a 17:30 horas.
El horario anteriormente señalado se aplica de lunes a jueves y para los viernes, con las limitaciones que se detallan en el párrafo siguiente, el horario fijo de permanencia en la empresa será el siguiente:
—De 7:00 a 15:00 horas, con descanso de 10:15 a 10:30 horas.
Con las adaptaciones, recuperaciones necesarias y atendiendo a situaciones excepcionales (por ejemplo coincidencia de viernes con cierre de mes, etc.), los centros de trabajo con jornada partida tendrán jornada continua los viernes, siempre y cuando el servicio esté cubierto en las distintas áreas funcionales.

No obstante lo anterior, las partes de mutuo acuerdo y/o siguiendo los trámites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores podrán modificar los horarios fijados previamente.

B. Permanencia máxima de horas/día:
—De 7:30 a 19:00 horas.
El paro para comida se establece con carácter obligatorio de una hora y media, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

C. Horario de trabajo/día:
Siete horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, según el calendario laboral establecido para la vigencia del convenio.

D. Cómputo de recuperación:
Las horas de recuperación se computaran a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

E. Ausencias computo flexible:
Mediante permiso del jefe de Departamento correspondiente siempre que no sponga trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exista la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes.

F. Saldos resultantes en computo mensual:
El saldo acumulable máximo es de +10 y -5 horas y puede ser transferido al mes siguiente. Todo saldo que sobrepase de estos límites se tratará de la siguiente forma:
—Saldo positivo: Todo lo que excede de 10 horas se pierde
—Saldo negativo: Todo lo que excede de 5 horas se deducirá en la nómina del mes siguiente.

G. Horario de verano:
Durante los meses de julio y agosto el personal afecto a este horario, con excepción de los pertenecientes al Departamento Comercial, realizarán jornada intensiva con el siguiente horario:
—Entrada: A las 6:30 o a las 7:00 horas.
—Descanso: De 10:15 a 10:30 horas.
—Salida: A las 14:30 o a las 15:00 horas.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*
Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos en cada centro de trabajo.

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la dirección de la empresa, mediante el formulario establecido al efecto.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la dirección de la empresa y a la libre aceptación del trabajador, a excepción de las horas extras de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional.

Si la dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias de fuerza mayor y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonablemente a la comisión negociadora representante de los trabajadores, a fin de que la misma analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

Mensualmente, se comunicará al comité de empresa el número total de horas extraordinarias y, a la autoridad laboral, de los motivos y horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas.

Las horas extraordinarias que deban realizarse se compensarán, con idéntico número de horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las necesidades de trabajo o el puesto desempeñado por el empleado no lo permitan, en cuyo caso se pagarán en nómina con un recargo del 75% sobre el precio de la hora profesional recogida en tablas.

La forma de compensación/retribución se comunicará/acordará con el empleado en el momento de acordar la realización de las horas.

Art. 25. *Vacaciones.*
Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales, equivalentes a efectos de calendario a 26 días laborables de vacación anual, sin que esto afecte al número de horas y de días laborables en el año.

Se fijaran 26 días en agosto/verano y 4 días en diciembre/Navidad.

Para el año 2014 serán del del 4 al 29 agosto y los días 26, 29, 30 y 31 de diciembre.

El calendario laboral para el 2015 y 2016 se establecerá entre la dirección de la empresa y el Comité de empresa durante los 15 primeros días del mes de diciembre del año anterior.

Para obtener el promedio de incentivos de producción de los 30 días naturales de vacaciones se tomará como base, durante la vigencia del convenio, el promedio de los meses de mayo, junio y julio y su abono se efectuará, respecto al año 2014, 26 días con las vacaciones de verano y 4 días con las de Navidad.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses, unos turnos discrecionales que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones.

Al personal afectado por dichos turnos le corresponderá el mismo número de días laborables de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para el año. El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo período de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

Período de cómputo: A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, ésta se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

- El disfrute de las vacaciones prescribirá el 31 de julio del año siguiente.

Vacaciones colectivas: Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

Art. 26. *Clasificación profesional.*
Se acuerda sustituir las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de clasificación profesional basado en los grupos profesionales y divisiones funcionales. El encuadramiento de las actuales categorías profesionales en grupos profesionales y divisiones funcionales queda acordado tal como se refleja en el anexo IX, y que se ha realizado en virtud de las descripciones de tareas de cada grupo que se desarrollan en ese mismo anexo IX.

Para su desarrollo se ha tenido en cuenta:
—El desarrollo de grupos profesionales realizado en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.
—El salario atribuido a cada grupo profesional adaptado a la referencia salarial de la categoría profesional más baja que entra a formar parte del mismo, según se detalla en la parrilla del anexo IX, y compensando en fijo a los empleados que componen la plantilla a la fecha de entrada en vigor de este convenio, como más abajo se detalla.

Esta nueva clasificación por grupos profesionales será de plena aplicación a partir del próximo 1 de enero de 2015, para lo que con efectos de esa misma fecha:
—Será de aplicación la tabla salarial de 2015 incluida en el anexo X y que está estructurada por grupos profesionales. Para 2015 y únicamente como referencia se incluye esta misma tabla salarial en formato de categorías profesionales. La tabla salarial para 2016 y las que se acuerden en futuros convenios colectivos únicamente incluirán la clasificación de grupos profesionales.
—Se adaptarán los conceptos retributivos de los empleados que están de alta en la empresa a la fecha de entrada en vigor de este XI convenio colectivo, para que este cambio de tablas no suponga ninguna merma en sus retribuciones, incluyendo a nivel personal la diferencia que pueda haber en concepto de plus especial.

Art. 27. *Flexibilidad.*
Se reconoce el calendario y horario recogido en este convenio, y los cambios no previstos en su articulado tendrán que ser pactados.

Art. 28. *Desplazamientos.*
Cuando la empresa deba desplazar a personal de producción por motivo de trabajo, fuera de su lugar de residencia, avisará a los trabajadores afectados con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad demostrada.

Art. 29. *Tralados.*
En casos de traslados se estará a lo que dispone el artículo número 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo contrario en contrato laboral, entre empleado y empresa.

Art. 30. *Ausencia al trabajo.*
Permisos y licencias: El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo VII a los permisos que en el mismo se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real excepto los complementos de puesto de trabajo (tóxico, penoso, etc.). La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

Las salidas retribuidas, cuando supongan entrada fuera del horario, salida y entrada o salida fuera del horario dentro de un mismo turno se compensará con las cantidades previstas en “plus de distancia” como sigue:

	Personal de jornada intensiva	Personal de jornada partida
Entrada fuera de horario	1/2 plus diario	
Salida y entrada	1 plus diario	1/2 plus diario
Salida fuera de horario	1/2 plus diario	

Ausencias injustificadas: Los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de la totalidad de los devengos más la cantidad que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

CAPÍTULO VI

Art. 31. *Préstamos.*
Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:
1. Préstamos para la adquisición de viviendas.

A partir de la publicación de este convenio, el importe y condiciones de estos serán los siguientes:
—Cantidad máxima para el año 2013: 9.652,43 euros.
—Cantidad máxima para el año 2014: 9.652,43 euros.
—Cantidad máxima para el año 2015: 9.676,56 euros.
—Cantidad máxima para el año 2016: 9.749,14 euros.
—Amortización máxima: Diez años.
—Tipo de interés: 1%.
—Número de préstamos por año: Tres.

El total de capitales máximos no amortizados nunca podrá ser superior a 122.613,74 euros en el año 2013 y 2014, 122.920,28 euros en el año 2015 y 123.842,18 euros en el año 2016.
• Condición indispensable: Haber permanecido ininterrumpidamente durante dos años como empleado fijo en la empresa.
• Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo, remitirá a la dirección la solicitud correspondiente, acompañada de:
—Escritura de Registro de la Propiedad.
—Contrato compraventa (escritura propietario anterior)
—Cédula de calificación de la vivienda por la Delegación Provincial.
—Certificación de obra.

• Concesión:
Previo acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa.
2. Préstamos personales:
La empresa ofrece para cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, los siguientes préstamos:
—Cantidad máxima para el año 2013: 2.412,77 euros.
—Cantidad máxima para el año 2014: 2.412,77 euros.
—Cantidad máxima para el año 2015: 2.418,80 euros.
—Cantidad máxima para el año 2016: 2.436,94 euros.
—Amortización máxima: 10 meses (modalidad anticipo nómina)
Interés: 0%.
Número de préstamos por año: Dos.
• Tramitación: El empleado necesitado presentará a la Dirección la correspondiente solicitud, justificando los motivos.

• Concesión:
Previo acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa.
No se podrá conceder otro préstamo personal en caso de tener uno pendiente de cancelación.
En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.
3. Plan de ahorro grupo L' Air Liquide. Préstamo para la compra de acciones.

La empresa está adherida al plan de ahorro del grupo. El plan de ahorro tiene como finalidad principal la compra por parte de los empleados de acciones de Air Liquide, S.A.
La empresa de acuerdo con el citado plan de ahorro, otorgará préstamos a los empleados que adquieran acciones y soliciten su pago aplazado, en las condiciones que marque el grupo en cada emisión.

Art. 32. *Ayudas por educación especial.*
Para facilitar los gastos de educación especial y rehabilitación en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que lo necesiten, se establece la siguiente subvención.
Finalidad: Se destinará a sufragar gastos de asistencia a un centro oficial de educación especial o rehabilitación de los hijos de empleados de edades entre 3 y 18 años inclusive.

Solicitud: Para tener derecho a esta subvención, será requisito indispensable que el coeficiente intelectual del menor no supere el 75%.
Presentará el interesado los siguientes documentos:
• Certificado del Imerso manifestando el punto anterior.
• Presupuesto del colegio oficial de rehabilitación o educación especial que indique coste de gastos, desglosando todos los conceptos: matrícula, transporte al colegio, etc.

Cuantía:
• La subvención será hasta 1.205,11 euros/año máximo por hijo necesitado durante 2013 y 2014, de hasta 1.208,13 euros/año para el 2015 y de hasta 1.217,19 euros/año para el 2016.
• El fondo destinado a este fin no superará los 3.615,34 euros/año en el 2013 y 2014; 3.624,38 euros/año en el 2015 y 3.651,56 euros/año en el 2016.
• Anualmente, deberá presentar inexcusablemente certificado del Imerso para poder seguir percibiendo esta ayuda.

Art. 33. *Prestación por invalidez o muerte.*
1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo o para su trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 54.158,37 euros en 2013 y 2014; 54.293,77 euros en el año 2015 y 54.700,97 euros en el año 2016, a tanto alzado y por una sola vez.
Si, como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derecho habientes.

La empresa, para atender estas prestaciones, podrá cubrir por si misma el riesgo, suscribir una póliza de seguro o adherirse a las suscritas a tal fin por la Federación o asociaciones empresariales.
En caso de fallecimiento de un productor, por accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa concederá una ayuda, por una sola vez, en las siguientes condiciones:
—Antigüedad entre 0 y 1 año: Una mensualidad.
—Antigüedad entre 1 y 5 años: Dos mensualidades.
—Antigüedad superior a 5 años: Tres mensualidades.
El cálculo de la mensualidad será:

$$M = \frac{\text{Ingresos totales año}}{12}$$

2. De forma complementaria, para las personas de comercial que viajan de forma habitual, la empresa tiene contratada una póliza de seguro por invalidez permanente o muerte causados en accidente por un capital de 75.833,36 euros en 2013 y 2014; 76.022,94 euros en el año 2015 y 76.593,12 euros en el año 2016.
3. La variación en la cobertura del apartado 1 de este artículo respecto a la del convenio anterior, entrará en vigor un mes después de la firma del presente convenio.

Art. 34. *Accidentes “in itinere” con coche particular.*

Accidente “in itinere”: daños sufridos por el vehículo como consecuencia de una colisión, vuelco o agresión involuntaria.

1. La empresa dispondrá en el año 2013 y 2014 de un fondo de 21.686,62 euros para cubrir/compensar el coste de posibles accidentes in itinere con vehículos particulares de los empleados, que deben utilizar este medio para acudir al trabajo. En el supuesto de que dentro del año se alcance la cifra de fondo aquí prevista de compensación total y se produzcan otros accidentes, estos quedarán sin compensación alguna.

Para el año 2015 el fondo será de 21.740,84 euros y para el año 2016 de 21.903,895 euros y el fondo de 2016 será disponible hasta la entrada en vigor del siguiente convenio.

2. Cobertura máxima por accidente in itinere:

Prevía justificación del hecho probado, se tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

2.1. Se compensarán con cargo al fondo los daños sufridos por el vehículo, con un máximo de 4.335,51 euros en 2013 y 2014; 4.346,35 euros en 2015 y 4.378,95 euros en 2016.

2.2. Vehículo con seguro a todo riesgo: La compensación cubrirá el importe de la prima del seguro, mas la franquicia, si la hay, con un máximo de 4.335,51 euros en 2013 y 2014; 4.346,35 euros en 2015 y 4.378,95 euros en 2016.

Si el importe del siniestro es inferior a la diferencia de prima entre la cobertura básica (terceros y ocupantes) y la de los complementos de seguro/cobertura que tenga contratados el empleado, la compensación será la del valor del siniestro.

Art. 35. *Gastos de comité.*

La empresa entregará al comité la cantidad de 897,35 euros en 2013 y 2014; 899,59 euros en 2015 y 906,34 euros en el año 2016.

La empresa podrá verificar que la utilización de estos fondos es destinada a la finalidad para la que se entregan.

Art. 36. *Fondo de bien social.*

La empresa aportará al fondo de bien social las cantidades, por empleado y año, que seguidamente se detallan:

- Año 2013: 163,58 euros.
- Año 2014: 163,58 euros.
- Año 2015: 163,99 euros.
- Año 2016: 165,22 euros.

El 25% del importe estimado se hará efectivo el 1 de febrero de los años de vigencia del presente convenio, con excepción del correspondiente al primer año, cuyo pago se realizará el mes de la firma del convenio, y el 75% restante, ajustado según la plantilla real, el 1 de diciembre.

Este fondo será administrado por el comité de empresa, que anualmente presentará el estado de cuentas del mismo a la empresa, y su destino se determinará de forma conjunta entre el comité y la empresa.

Art. 37. *Asistencias a asambleas.*

Cuando se celebren asambleas fuera de la jornada de trabajo, a aquellos trabajadores que se desplacen y dejen constancia de su asistencia mediante fichaje en el reloj con su tarjeta, la empresa les pagará el desplazamiento con una cantidad equivalente a medio plus de distancia diario.

Art. 38. *Formación.*

Con independencia de la política de formación que establezca la empresa, basada en los procedimientos de la norma ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 y en el desarrollo de la gestión de recursos humanos, la dirección de la empresa, durante la vigencia del presente convenio impartirá cada año cuatro cursos básicos de soldadura a los empleados de El Burgo de Ebro que lo soliciten, sin que esta formación sea necesaria para su puesto de trabajo. Al menos la mitad de estos cursos se impartirán a empleados de la sección de producción. Estos cursos se desarrollaran fuera de horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Art. 39. *Retribuciones.*

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este convenio tendrán efecto el 1 de enero de 2013, 2014, 2015 y 2016 respectivamente, salvo aquellos en los que expresamente se marca otra fecha.

Art. 40. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de Oerlikon Soldadura, S.A., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

• Salario base. Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional/grupo profesional.

• Complementos salariales. Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- a) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Incentivos.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias de verano y navidad.
- Paga de participación en beneficios.

c) Personales:

- Complemento de permanencia.
- Plus especial.
- Plus voluntario.
- Plus colaboración absorbible.
- Plus de no competencia

d) De puesto de trabajo:

- Plus de jefe de equipo.
- Plus de peligrosidad y toxicidad.
- Plus cambio de jornada.

e) Por ubicación centro de trabajo:

- Plus de distancia.

Art. 41. *Incentivos.*

1. Incentivo de producción:

El incentivo de producción se compone de:

1.1. Prima fija. Que es independiente del rendimiento y se pagará por hora real y efectivamente trabajada. El importe a satisfacer por hora trabajada es el que se detalla en anexo III.

1.2. Plus a 60. Este plus se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos “Bedaux”. Los valores correspondientes a cada nivel de calificación de puesto son los que figuran en el anexo III.

1.3. Incentivo variable para todos los niveles. Con independencia de la prima de los puntos 1.1. y 1.2. de este artículo, se devengará un incentivo de rendimiento para las actividades que se realicen con un rendimiento superior a los 60 puntos “Bedaux”. El valor correspondiente a cada punto que supere los 60 Bedaux figura en el anexo III.

El cálculo de la prima mensual obtenida por cada trabajador de producción se realizará aplicando el Reglamento de Incentivos de Producción, que constituye el anexo número IV a este convenio, y de acuerdo con los valores establecidos en los puntos precedentes de este artículo.

2. Plus de productividad personal indirecto.

Todos los empleados de carácter indirecto incluidos en este convenio, con excepción de aquellos que perciban incentivo de producción o comisiones por ventas, percibirán de acuerdo con su categoría/grupo profesional un plus de productividad por los importes que se recogen en el anexo II para 2013 y 2014 y en el anexo X para 2015 y 2016.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado y no servirá para el cómputo ni cálculo de ningún otro concepto salarial ni extrasalarial.

El devengo de este plus será diario y se liquidará mensualmente, incluido el período de vacaciones.

3. Incentivo de ventas.

Es la cantidad liquidada durante los doce meses del año, que cada persona incluida en este sistema de incentivos obtiene mediante la aplicación del Reglamento de incentivo de vendedores, que constituye el anexo V al presente convenio.

Art. 42. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad.*

Estas gratificaciones extraordinarias consistirán en treinta días de salario base mas complemento de permanencia. Cada una de ellas se devengará por semestres naturales. Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas.

Al causar baja en la empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. La cuantía de tales pagas extraordinarias, por categorías y grupos profesionales figuran en el anexo I del presente convenio.

Estas pagas se harán efectivas la 1.ª con la nómina de junio y la 2.ª con la nómina del mes de noviembre.

Art. 43. *Paga de participación en beneficios.*

Esta paga consistirá en treinta días de salario base, más complemento de permanencia. La paga se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año y se devenga proporcionalmente a los días trabajados durante el año anterior. Los trabajadores que no hayan trabajado completo el año anterior al pago de la misma, percibirán la parte proporcional.

Al causar baja en la empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

Art. 44. *Complemento de permanencia.*

Aquellos trabajadores que a 30 de junio de 2001 estaban de alta en la empresa y mientras continúen prestando sus servicios profesionales en la misma, devengarán en este concepto el porcentaje que tenían establecido a la citada fecha, 30 de junio de 2001, sobre el salario base establecido en convenio para su categoría profesional/grupo profesional en cada momento, en las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias de verano y Navidad y en la paga de participación en beneficios.

Art. 45. *Plus especial.*

Se conceptúa como tal la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, tiene reconocida la empresa como consecuencia de asignaciones realizadas por diversos conceptos en años precedentes. Este plus se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural para el personal obrero y en partes iguales en las doce mensualidades para el resto de la plantilla. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

Art. 46. Plus voluntario.
Se conceptúa como tal la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, asigna anualmente la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abonará bien distribuido en las doce mensualidades o bien en quince pagas iguales, en la cuantía necesaria para que el trabajador obtenga en cómputo anual el salario que pacte con la empresa.

Art. 47. Plus colaboración absorbible.
Se conceptúa como tal la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus se devenga por día trabajado y se abona en partes iguales en las doce mensualidades. Este plus no tiene carácter de indefinido y la empresa unilateralmente está facultada para dejar de pagarlo.

Art. 48. Plus de no competencia.
Se conceptúa como tal la cantidad que empresa y empleado acuerdan en el contrato laboral para la aplicación de pacto de no competencia. Este plus se devenga por días trabajados y se abona en parte proporcional a las quince pagas anuales.

Art. 49. Plus de jefe de equipo.
Es el que percibirá el jefe de equipo y consistirá en un 20% sobre su salario base, más su complemento de permanencia.

Art. 50. Plus de peligrosidad y toxicidad.
Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos o sucios, se aplicará el porcentaje del 20% en cada caso, sobre el salario base que figura en el anexo I, incrementado en el complemento de permanencia.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

La empresa, en colaboración con el comité de seguridad y salud, analizará cada puesto de trabajo y pondrá los medios posibles para la supresión de peligros, ambientes tóxicos o penosos, en cuyo momento desaparecerá la aplicación de este concepto.

Art. 51. Plus cambio de jornada.
Cuando por necesidades de producción, se acuerden cambios de jornada para un número determinado de días, entre empleado y empresa, los trabajadores afectados percibirán un plus de cambio de jornada por los importes que seguidamente se detallan:

	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016
Jornada de mañana a tarde	9,54 euros	9,54 euros	9,56 euros	9,63 euros
Jornada de tarde a mañana	9,54 euros	9,54 euros	9,56 euros	9,63 euros
Jornada de mañana o tarde a noche (este plus ya tiene incluido el plus de nocturnidad)	30,61 euros	30,61 euros	30,68 euros	30,92 euros

Los turnos que se acuerden en futuras contrataciones se establecerán bien contractualmente o bien por comunicación escrita al trabajador con copia al Comité, en un plazo máximo de tres meses desde su incorporación.

Plus de festivo. Cuando se trabaje un día festivo, se tendrá derecho a guardar un día de descanso y a una retribución de 30,61 euros en 2013 y 2014; 30,68 euros en 2015 y 30,92 euros en 2016.

Art. 52. Plus de distancia y servicio de transporte.
1. Plus de distancia (personal de jornada partida).
Los trabajadores de jornada partida irán y vendrán a la empresa por sus propios medios, por lo que la empresa les abonará a todos los empleados que residan a más de 2 kilómetros de la fábrica, por día de asistencia real al trabajo: la cantidad de 16,80 euros durante el año 2013 y 2014, 16,84 euros durante el año 2015 y 16,98 euros durante el año 2016.

Los empleados que puedan acogerse a jornada intensiva, según lo previsto en el artículo 24.2 a) y 24.2 g) del presente convenio, percibirán durante ese período la mitad del importe previsto en el párrafo anterior. En el supuesto de optar por el horario de 6:30 a 14:30 horas del artículo y 24.2 g), no percibirán compensación.

2. Servicio de transporte (personal de jornada intensiva).
La empresa tiene concertada con una empresa de transporte, la recogida de este personal desde los distintos puntos de Zaragoza, con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral.

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal a los puntos de partida, mediante autobuses concertados, todo ello sin aportación económica alguna por parte de los trabajadores.

En ningún caso, este tipo de desplazamiento se considerará jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo, sin que por ningún concepto de lugar a indemnización alguna.

La comisión de personal estudiará en cada momento los itinerarios, elevando el resultado a dirección, que tendrá la facultad de implantar o no las variaciones que se propongan.

Art. 53. Domingos y festivos.
Los domingos y fiestas que el calendario laboral de cada año señala, se abonarán sobre salario base más el complemento de permanencia en su caso.

Art. 54. Incrementos y revisiones salariales.
Las tablas salariales del salario base vigentes en 2012, una vez actualizadas con el criterio de revisión previsto en el X Convenio Colectivo para ese mismo año 2012, con la entrada en vigor de este XI Convenio Colectivo mantienen su vigencia en 2013 y 2014.

Las tablas salariales del salario base de 2015 se obtienen con la aplicación de un incremento salarial del 0,25% sobre las de 2014, y sumando de forma lineal en cada categoría/grupo profesional la cantidad de 632,45 euros/año, según lo acordado en las Actas del 17 de Julio de 2014 y del 22 de julio de 2014.

Las tablas salariales del salario base de 2016 se obtienen con la aplicación de un incremento salarial del 0,75% sobre las de 2015.

Se incrementaran en un 0,25% en 2015 y en un 0,75% en 2016 los incentivos y conceptos salariales que seguidamente se detallan:

- Incentivo producción.
- Plus de productividad.
- Plus especial.
- Plus voluntario.
- Plus de no competencia.

En función del resultado operativo de la empresa en los años 2014, 2015 y 2016, en el mes de Febrero del año siguiente se realizarán los siguientes pagos no consolidables:

- 2014 Si el resultado operativo es mayor de 250.000 euros, un 0,25%, y si es mayor de 500.000 euros, un 0,50% (no acumulables).
- 2015 Si el resultado operativo es mayor de 500.000 euros, un 0,25%, y si es mayor de 1.000.000 euros, un 0,50% (no acumulables).
- 2016 Si el resultado operativo es mayor de 750.000 euros, un 0,25%, y si es mayor de 1.300.000 euros, un 0,50% (no acumulables).

Art. 55. Tablas salariales.
Las tablas salariales que se incorporan como anexo I al presente convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para el año 2013, 2014 y en el anexo X se incorporan las correspondientes a 2015 y 2016 y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dichos años.

Art. 56. Prestaciones empresariales en baja.
Se contemplan dos supuestos:
Accidente laboral/enfermedad profesional: La empresa mejorará las percepciones obligatorias de accidente de trabajo hasta el 100% desde el primer día de baja, como si estuviese trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.). La empresa, en caso de accidente laboral se hará cargo de los gastos de traslado a la clínica que en cada caso se determine.

Enfermedad: En incapacidad temporal por maternidad, la empresa mejorará a la empleada las percepciones hasta el 100% de su salario durante todo el período de baja.

La empresa, en colaboración con el comité podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente, mediante visita domiciliaria del Servicio Médico de la empresa. En caso de negativa por parte del trabajador, la empresa determinará la suspensión de la mejora de prestación al trabajador.

La empresa, en función de la media móvil de absentismo de los doce meses anteriores al mes a complementar (excluido el de maternidad, horas sindicales, retrasos, aplicación de horario flexible y horas de formación), mejorará desde el 1 día las percepciones obligatorias de incapacidad temporal, como si estuviera trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso...), hasta los porcentajes que seguidamente se detallan:

% absentismo	% complemento
< 3	100%
3-3,5	90%
3,5-4	85%
4-5	80%
> 5	75%

CAPÍTULO VIII

Art. 57. Garantía de los órganos de representación.
Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 - 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.
 - 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3. La Dirección entregará al comité de empresa la copia básica de los contratos realizados conforme a todas las contrataciones y bajas que se produzcan en el plazo de diez días, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad de la empresa.

e) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de haber dejado de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

f) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 58. *Garantías.*

1. Ningún miembro del comité de empresa o delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

2. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a efecto.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

1. Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del comité de empresa, delegados de Personal o delegados de Secciones Sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

En el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al comité de empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en uno o varios miembros del comité de empresa, 15 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del comité de dicho grupo, hasta un máximo de 45 horas/mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le corresponden como tal miembro del comité al que se le acumulan dichas horas.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas, se comunicará a la Dirección, y el plazo de vigencia no podrá ser inferior a un año.

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Salud Laboral y de la Comisión de Primas e Incentivos.

3. Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente o de ineludible necesidad.

4. Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la Sección o dependencia visitado, sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5. Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, este deber cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por dirección.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de 24 horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical, del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la dirección.

El control de ausencias internas de los representantes citados, será enviado para su oportuno cómputo, por el Jefe inmediato, al Departamento de Personal que, semanalmente, informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente, informando también al interesado si éste solicitara dicha información.

Las horas que no se hayan utilizado en el trabajo sindical o de comité durante un mes se sumaran a las del mes siguiente, con un número máximo de noventa horas traspasables al mes siguiente. La dirección informará al comité, en la primera semana de cada mes, del saldo horario que dispone en el mes.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de mas horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

Art. 59. *De la acción sindical.*

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Cuota sindical

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, presentando la transferencia realizada cada mes al Delegado Sindical.

CAPÍTULO IX

Art. 60. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes que le sean de aplicación.

Respecto a la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo preceptuado en el convenio colectivo de ámbito sectorial del metal aplicable a los trabajadores de la provincia de Zaragoza vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

Art. 61. *Adhesión al ASECLA.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Art. 62. *Cláusula adicional primera.*

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio para los trabajadores, global e individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría/grupo profesional, son más ventajosas que las que se derivan del convenio provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

ANEXO I

Tablas salariales

Categoría	2.013				2.014				2.015			
	Tabla 1	Tabla 2	Tabla 3	Tabla 4	Tabla 1	Tabla 2	Tabla 3	Tabla 4	Tabla 1	Tabla 2	Tabla 3	Tabla 4
	Salario base	Grat. extras	Hora profes.	Bruto anual	Salario Base	Grat. Extras	Hora profes.	Bruto anual	Salario Base	Grat. Extras	Hora profes.	Bruto anual
	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros	euros
Personal obrero												
509 peón	34,58	1.037,48	9,23	15.735,16	34,58	1.037,48	9,15	15.735,16	36,06	1.081,78	9,54	16.406,95
510 especialista	39,11	1.173,44	10,44	17.797,20	39,11	1.173,44	10,34	17.797,20	40,60	1.218,08	10,74	18.474,14
512 oficial de primera	40,90	1.226,97	10,92	18.609,10	40,90	1.226,97	10,82	18.609,10	42,39	1.271,74	11,21	19.288,07
513 oficial de segunda	40,31	1.209,33	10,76	18.341,54	40,31	1.209,33	10,66	18.341,54	41,80	1.254,06	11,05	19.019,84
514 oficial de tercera	39,51	1.185,30	10,54	17.977,11	39,51	1.185,30	10,45	17.977,11	41,00	1.229,97	10,84	18.654,50
Profesionales de oficio												
515 técnico automática / robótica	1.367,68	1.367,68	12,03	20.515,15	1.367,68	1.367,68	11,92	20.515,15	1.413,26	1.413,26	12,32	21.198,89
516 oficial de primera equipos soldadura	1.243,34	1.243,34	10,94	18.650,06	1.243,34	1.243,34	10,84	18.650,06	1.288,61	1.288,61	11,23	19.329,13
517 oficial de segunda equipos soldadura	1.225,71	1.225,71	10,78	18.385,59	1.225,71	1.225,71	10,69	18.385,59	1.270,93	1.270,93	11,08	19.064,00
518 oficial de tercera equipos soldadura	1.201,01	1.201,01	10,57	18.015,13	1.201,01	1.201,01	10,47	18.015,13	1.246,17	1.246,17	10,86	18.692,61
519 especialista equipos soldadura	1.051,24	1.051,24	9,25	15.768,62	1.051,24	1.051,24	9,17	15.768,62	1.096,03	1.096,03	9,56	16.440,49
Subalternos												
520 almacenero nivel 1	1.288,25	1.288,25	11,33	19.323,77	1.288,25	1.288,25	11,23	19.323,77	1.333,64	1.333,64	11,63	20.004,53
521 almacenero nivel 2	1.249,65	1.249,65	10,99	18.744,80	1.249,65	1.249,65	10,89	18.744,80	1.294,94	1.294,94	11,29	19.424,11
522 almacenero nivel 3	1.202,11	1.202,11	10,58	18.031,70	1.202,11	1.202,11	10,48	18.031,70	1.247,28	1.247,28	10,87	18.709,23
523 auxiliar mantenimiento	1.186,61	1.186,61	10,44	17.799,17	1.186,61	1.186,61	10,35	17.799,17	1.231,74	1.231,74	10,74	18.476,12
524 telefonista	1.159,17	1.159,17	10,20	17.387,50	1.159,17	1.159,17	10,11	17.387,50	1.204,23	1.204,23	10,50	18.063,41
Personal administrativo												
530 jefe de primera	1.391,25	1.391,25	12,24	20.868,74	1.391,25	1.391,25	12,13	20.868,74	1.436,89	1.436,89	12,53	21.553,36
531 jefe de segunda	1.349,26	1.349,26	11,87	20.238,83	1.349,26	1.349,26	11,76	20.238,83	1.394,79	1.394,79	12,16	20.921,87
532 oficial de primera	1.291,89	1.291,89	11,37	19.378,36	1.291,89	1.291,89	11,26	19.378,36	1.337,28	1.337,28	11,66	20.059,26
533 oficial de segunda	1.253,18	1.253,18	11,03	18.797,72	1.253,18	1.253,18	10,93	18.797,72	1.298,48	1.298,48	11,32	19.477,17
534 auxiliar	1.205,51	1.205,51	10,61	18.082,65	1.205,51	1.205,51	10,51	18.082,65	1.250,69	1.250,69	10,90	18.760,31
Personal técnico, técnicos no titulados, técnicos de taller												
540 jefe de almacén	1.387,04	1.387,04	12,20	20.805,62	1.387,04	1.387,04	12,09	20.805,62	1.432,67	1.432,67	12,49	21.490,09
541 jefe de taller	1.387,04	1.387,04	12,20	20.805,62	1.387,04	1.387,04	12,09	20.805,62	1.432,67	1.432,67	12,49	21.490,09
542 maestro de taller	1.302,67	1.302,67	11,46	19.540,02	1.302,67	1.302,67	11,36	19.540,02	1.348,09	1.348,09	11,75	20.221,32
543 contra maestre	1.302,67	1.302,67	11,46	19.540,02	1.302,67	1.302,67	11,36	19.540,02	1.348,09	1.348,09	11,75	20.221,32
544 encargado	1.259,29	1.259,29	11,08	18.889,28	1.259,29	1.259,29	10,98	18.889,28	1.304,60	1.304,60	11,37	19.568,95
545 técnico de mantenimiento	1.240,93	1.240,93	10,92	18.614,01	1.240,93	1.240,93	10,82	18.614,01	1.286,20	1.286,20	11,21	19.292,99
Técnicos de laboratorio												
560 analista de primera	1.279,04	1.279,04	11,25	19.185,53	1.279,04	1.279,04	11,15	19.185,53	1.324,40	1.324,40	11,55	19.865,94
561 analista de segunda	1.230,57	1.230,57	10,83	18.458,59	1.230,57	1.230,57	10,73	18.458,59	1.275,81	1.275,81	11,12	19.137,19
562 auxiliar	1.204,65	1.204,65	10,60	18.069,72	1.204,65	1.204,65	10,50	18.069,72	1.249,82	1.249,82	10,90	18.747,35
Técnicos titulados												
570 licenciados universitarios	1.549,24	1.549,24	13,63	23.238,58	1.549,24	1.549,24	13,51	23.238,58	1.595,28	1.595,28	13,91	23.929,13
571 diplomados universitarios	1.515,46	1.515,46	13,33	22.731,86	1.515,46	1.515,46	13,21	22.731,86	1.561,41	1.561,41	13,61	23.421,14
573 maestro industrial	1.333,82	1.333,82	11,74	20.007,36	1.333,82	1.333,82	11,63	20.007,36	1.379,32	1.379,32	12,03	20.699,83
Personal de ventas												
580 vendedor	1.291,89	1.291,89	11,37	19.378,36	1.291,89	1.291,89	11,26	19.378,36	1.337,28	1.337,28	11,66	20.059,26

ANEXO II

Tablas salariales

Plus productividad personal indirecto						
Categoría	2.013		2.014		2.015	
	Euros/mes	Euros	Euros/mes	Euros	Euros/mes	Euros
Profesionales de Oficio						
15 TECNICO AUTOMÁTICA / ROBÓTICA	205,15	22.976,97	205,15	22.976,97	205,66	23.666,86
16 OFICIAL DE PRIMERA EQUIPOS SOLDADURA	186,50	20.888,07	186,50	20.888,07	186,97	21.572,74
17 OFICIAL DE SEGUNDA EQUIPOS SOLDADURA	183,85	20.591,79	183,85	20.591,79	184,31	21.275,72
18 OFICIAL DE TERCERA EQUIPOS SOLDADURA	180,15	20.176,94	180,15	20.176,94	180,60	20.859,83
19 ESPECIALISTA EQUIPOS SOLDADURA	157,69	17.660,85	157,69	17.660,85	158,08	18.337,46
Subalternos						
20 ALMACENERO Nivel 1	193,24	21.642,62	193,24	21.642,62	193,72	22.329,21
21 ALMACENERO Nivel 2	187,45	20.994,18	187,45	20.994,18	187,92	21.679,11
22 ALMACENERO Nivel 3	180,32	20.195,51	180,32	20.195,51	180,77	20.878,45
23 AUXILIAR MANTENIMIENTO	177,99	19.935,07	177,99	19.935,07	178,44	20.617,36
24 TELEFONISTA	173,88	19.474,00	173,88	19.474,00	174,31	20.155,13
Personal Administrativo						
30 JEFE DE PRIMERA	208,69	23.372,99	208,69	23.372,99	209,21	24.063,88
31 JEFE DE SEGUNDA	202,39	22.667,49	202,39	22.667,49	202,89	23.356,61
32 OFICIAL DE PRIMERA	193,78	21.703,77	193,78	21.703,77	194,27	22.390,48
33 OFICIAL DE SEGUNDA	187,98	21.053,46	187,98	21.053,46	188,45	21.738,54
34 AUXILIAR	180,83	20.252,57	180,83	20.252,57	181,28	20.935,66
Personal Técnico, Técnicos no titulados, Técnicos de Taller						
40 JEFE DE ALMACÉN	208,05	23.302,22	208,05	23.302,22	208,57	23.992,93
41 JEFE DE TALLER	208,05	23.302,22	208,05	23.302,22	208,57	23.992,93
42 MAESTRO DE TALLER	195,40	21.884,83	195,40	21.884,83	195,89	22.571,99
43 CONTRAMAESTRE	195,40	21.884,83	195,40	21.884,83	195,89	22.571,99
44 ENCARGADO	188,89	21.155,99	188,89	21.155,99	189,36	21.841,33
45 TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	186,14	20.847,70	186,14	20.847,70	186,61	21.532,26
Técnicos de Laboratorio						
60 ANALISTA DE PRIMERA	191,85	21.487,78	191,85	21.487,78	192,33	2.308,01
61 ANALISTA DE SEGUNDA	184,58	20.673,55	184,58	20.673,55	185,04	21.357,69
62 AUXILIAR	180,70	20.238,09	180,70	20.238,09	181,15	20.921,14
Técnicos titulados						
70 LICENCIADOS UNIVERSITARIOS	232,39	26.027,21	232,39	26.027,21	232,97	26.724,73
71 DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS	227,32	25.459,69	227,32	25.459,69	227,89	26.155,79
73 MAESTRO INDUSTRIAL	200,07	22.408,24	200,07	22.408,24	200,57	23.096,72

ANEXO III

Tablas salariales

Incentivos de producción						
A) Parte fija			2.013	2.014	2.015	2.016
Todos los niveles:			0,194 euros / h	0,194 euros / h	0,195 euros / h	0,196 euros / h
B) Plus 60						
* Nivel I:	0,477		0,304 euros / h	0,304 euros / h	0,305 euros / h	0,307 euros / h
* Nivel II:	0,278		0,177 euros / h	0,177 euros / h	0,178 euros / h	0,179 euros / h
* Nivel III:	0,205		0,130 euros / h	0,130 euros / h	0,130 euros / h	0,131 euros / h
* Nivel IV:	0,070		0,044 euros / h	0,044 euros / h	0,044 euros / h	0,044 euros / h
C) Incentivo variable para todos los niveles, punto sobre el rendimiento 60.			0,097 euros / h	0,097 euros / h	0,097 euros / h	0,099 euros / h

ANEXO IV

Reglamento incentivos producción**1. BASES DEL REGLAMENTO:**

El presente reglamento se basa fundamentalmente en el estudio de reestructuración del “sistema de incentivos para el personal de fabricación” elaborado por la empresa “Roland Berger-Bedaux. S.A.”. El mencionado estudio forma parte del presente reglamento en lo relativo a descripción de trabajos, funciones, tiempos y métodos de evaluación y calificación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este reglamento afecta al personal de Oerlikon Soldadura, S.A., en Zaragoza destinado a la producción de electrodos y varillas, así como al personal encargado de los ensayos de producción, todos con categorías profesionales comprendidas entre oficial de primera y peón y grupos profesionales 5, 6 y 7.

3. TRATAMIENTO DE TIEMPOS MUERTOS:

Siempre que por causas ajenas a los trabajadores se originen pérdidas en los tiempos de producción, estas se tendrán en cuenta para el cálculo de rendimientos.

En principio, y por la experiencia de muchos años, los tiempos muertos tipo pueden considerarse ente los siguientes grupos:

A)

- Paradas de máquinas por averías.
- Parada por no ser necesaria la producción.
- Falta de energía eléctrica.
- Cambios de producción durante la jornada que no estén considerados en el estudio.

—Falta de material.

—Defectos en materias primas.

En el caso A, se descontarán los tiempos de parada.

B) Producciones con rendimientos bajos (<60) por causas ajenas al trabajador.

En el caso B se descontará el tiempo y la producción.

Lógicamente, la empresa, ante los tiempos muertos repetitivos consecuencia de defectos de varillas, pastas o de otros procesos intermedios, analizará los motivos, bien humanos o de máquinas y pondrá en marcha las acciones necesarias para corregir estos defectos.

C) Los operarios que obtengan rendimientos inferiores a 60, sin que concurra ninguna de las causas descritas en los párrafos 3 A, 3 B o en el párrafo primero del punto 6 podrán ser objetos de las correspondientes sanciones.

4. DEFECTOS DE CALIDAD:

En el caso de que haya una pérdida de producción, por causa propia del operario, se descontará la producción perdida pero no el tiempo invertido, en el cálculo mensual del incentivo en el mes en que se haya detectado el defecto.

5. TRABAJOS FUERA DE LOS GRUPOS PRODUCTIVOS:

Existen una serie de servicios a la producción, que por sus características no pueden asimilarse a ningún grupo de producción.

En principio, estos son:

- Conductores de carretilla de producción.
- Ensayos de la producción.
- Aprovisionamiento o recogida de material.
- Otros que puedan surgir.

Todos ellos forman un grupo auxiliar y para todos ellos se considerará la media ponderada de rendimientos de todos los grupos de producción.

Cuando los trabajadores por necesidades de trabajo o de la producción tengan que cambiar de grupo o puesto de trabajo recibirán el incentivo que corresponda a cada grupo en que hayan trabajado en proporción a las horas trabajadas en cada uno de los grupos.

6. RENDIMIENTOS POR CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Cuando haya un cambio de sistema de trabajo o de instalaciones se cambiará el incentivo, para lo cual se necesitará un tiempo prudencial de adiestramiento y toma de datos necesarios para el cálculo del nuevo incentivo. La Empresa comunicará a la comisión paritaria de incentivos de las fechas de toma de cronometrajes y de los resultados que se obtengan.

Transcurrido ese tiempo empezará a funcionar el nuevo incentivo y en caso de no obtener el rendimiento 60 durante los tres primeros meses, el comité de empresa podrá solicitar la verificación de los tiempos asignados y la Empresa se compromete a abonar el rendimiento 60 durante esos tres primeros meses.

Durante el tiempo pasado hasta la puesta en marcha del nuevo incentivo, la Empresa abonará el rendimiento medio de los tres meses precedentes al cambio del sistema de trabajo o de instalación.

Cuando el cambio sea de personal, hay que distinguir dos casos. Si el personal está adiestrado para el nuevo puesto o si no lo está.

En el primer caso percibirá el incentivo correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En el segundo caso se descontará su producción y sus horas y percibirá el rendimiento medio de los tres últimos meses, durante el período de adiestramiento que no podrá sobrepasar los tres meses.

El personal de nueva contratación percibirá solamente la parte fija del incentivo, durante un período de adiestramiento máximo de tres meses.

7. INCENTIVO DE VACACIONES:

Será calculado en base a los meses mayo-junio-julio.

8. NIVELES:

A pesar de que en el estudio de incentivos realizado por la empresa Roland Berger-Bedaux, S.A., aparece un estudio exhaustivo y preciso de los niveles en

los diversos puestos de trabajo, la empresa a requerimiento del Comité y de común acuerdo con dicho comité modifica estos niveles según la descripción siguiente:

• Nivel I:

- Maquinista prensas.
- Pesador mezcla.
- Respon. Empaquetado.
- Amasador.
- Conductor de carretilla.
- Oficiales 1.ª. Operarios del grupo profesional 5 que tienen este nivel al

17/06/2014.

- Trefilador-cortador.
- Manipulador de bandejas.

• Nivel II:

- Cortadoras.
- Ayud. Maquinista.
- Hornos secado.
- Oficiales 2.ª. Operarios del grupo profesional 5.

• Nivel III:

- Resto excepto.
- Peones. Operarios del grupo profesional 6.

• Nivel IV:

- Peones. Operarios del grupo profesional 7.

El nivel pertenece siempre al puesto de trabajo y nunca a la persona que lo ocupa. Excepción hecha de aquellos trabajadores que lleven 10 años en la Empresa en el nivel III en cuyo momento pasarán automáticamente a percibir el nivel II.

9. COMPONENTES ECONÓMICOS DEL INCENTIVO:

El incentivo consta de cuatro partes:

- Parte fija: independiente del rendimiento.
- Plus a 60: por llegar al rendimiento 60.
- Incentivo variable: en función de la superación del rendimiento 60.
- Compensación de productividad: siempre que en el computo mensual la productividad sea positiva, el nivel de actividad de los operarios incluidos en este sistema de incentivo, se incrementará en un punto por cada 3% de mejora en productividad.

Se entiende por porcentaje de productividad de un mes la diferencia entre las horas standard para las ordenes de producción terminadas durante el mes menos las horas realizadas, dividido por las horas standard y multiplicado por cien.

Los valores se reflejan en las tablas anexas al convenio.

10. REVISIÓN ECONÓMICA:

La cuantificación del incentivo de cada año será negociada con el convenio colectivo.

11. HORAS EXTRAORDINARIAS:

Horas extraordinarias no productivas, se abonarán de acuerdo con convenio y no entrarán en cálculo de incentivos ni tendrán derecho a percibir incentivo por ellas.

12. ENTRADA EN VIGOR:

Una vez que ya han transcurrido los períodos fijados para las distintas secciones de producción, a satisfacción de la empresa y del comité, se acuerda firmar el presente reglamento, a aplicar desde el 1 de octubre de 1990, fecha en la que sustituye y anula todos los reglamentos y acuerdos previos en materia de incentivos de producción.

13. AMORTIGUADA:

De acuerdo con el comité de empresa se aplicará el factor amortiguado 20/70 para todos los grupos, hasta que el propio comité de empresa estime retirarlo.

14. DISCREPANCIAS:

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado por no llegar a rendimiento 60, en la media de un mes cualquiera, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas cuyas decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose ésta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

15. COMISIÓN PARITARIA DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN:

Se crea una comisión paritaria constituida por dos vocales designados por la Empresa y otros dos por el Comité.

El presente reglamento consta de cinco hojas y se firma su aceptación, modificada la redacción existente hasta la fecha, en duplicado ejemplar en Zaragoza a catorce de mayo de 1996.

ANEXO V

Reglamento de incentivo de vendedores**1. BASES DEL REGLAMENTO:**

El presente reglamento establece el sistema de cálculo y pago de incentivo a vendedores, basando la cuantificación y liquidación del mismo en los descuentos aplicados sobre la tarifa de venta en vigor, y en el cobro efectivo de las ventas que hayan sido concertadas por cada individuo del colectivo afectado.

2. DEFINICIONES:

Precio de tarifa. Los últimos precios de venta, teniendo en cuenta su fecha de aplicación, comunicados por dirección comercial, o por los jefes de producto, para cada uno de los artículos que constituyan en cada momento la oferta comercial de Oerlikon Soldadura, S.A.

Escalada de descuentos. Cada uno de los Betacodes en los que se agrupan los artículos que constituyen la oferta comercial de Oerlikon Soldadura, S.A., tienen establecidos dos niveles de descuento: Un primer nivel que constituye el límite máximo al que los vendedores en su negociación pueden llegar de forma autónoma, y un segundo nivel, superior al anterior, al que se pueden hacer las operaciones comerciales con la autorización de los delegados comerciales de zona.

Devengo del incentivo (comisiones). El incentivo de venta de cada operación, en función del descuento realmente aplicado, se devengará el mismo mes en que se realice la operación de venta, de acuerdo con los porcentajes que luego se establecen. La empresa facilitará mensualmente el cálculo individual del importe devengado.

Pago del incentivo (comisiones). Los incentivos de ventas se pagarán en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se produzca el cobro efectivo total de las ventas que devengaron este incentivo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este Reglamento afecta de forma individual a los vendedores de Oerlikon Soldadura, S.A.

4. TRATAMIENTO DE BAJAS:

A efectos de este incentivo, cuando un vendedor este en situación de incapacidad temporal o de accidente de trabajo, durante un período de tres meses se continuará pagando este incentivo como si el empleado estuviese activo. Si la situación de baja se prolonga más de los tres meses indicados, a partir de ese momento el incentivo se liquidará según lo previsto en el artículo 56.º del convenio colectivo, tomando como base el importe medio de las comisiones cobradas durante los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de la citada baja. No obstante, en cualquiera de los supuestos, las ventas a clientes de su zona durante el período en que permanezca de baja laboral se le seguirán imputando, para que a su reincorporación se pueda continuar aplicando este reglamento de incentivos, pero estas ventas no se tomarán en consideración para la consecución de cualquier otro objetivo que pueda establecerse.

5. CÁLCULO DEL DEVENGO E IMPORTE A PAGAR DEL INCENTIVO MENSUAL:

El incentivo se calcula mensualmente de forma individual.

El procedimiento para calcular el incentivo mensual alcanzado es el siguiente:

5.1. Devengo mensual del incentivo de ventas sobre descuento aplicado: Sobre las ventas realizadas durante el mes a liquidar, y en función del descuento aplicado en cada una de las líneas de venta del mes, se obtendrá el devengo de la comisión generada aplicando sobre el importe neto de cada venta los siguientes porcentajes:

—El 0,9% cuando el descuento aplicado sea menor o igual al límite establecido para los vendedores.

—El 0,7% cuando el descuento aplicado sea superior al autorizado para vendedores e igual o inferior al límite marcado para los para delegados comerciales de zona.

—El 0,5% cuando el descuento aplicado sea superior al límite establecido para los Delegados Comerciales de zona.

Para los artículos sin niveles de descuento establecidos sobre tarifa, típicamente venta de servicios o post-venta, el devengo se calculará aplicando el 0,9% sobre el precio neto de venta.

5.2. Incentivo mensual a pagar: En base a la información de contabilidad del mes a liquidar, se obtendrá un detalle por vendedor, incluyendo los cobros recibidos durante el mes de ventas que han devengado comisión de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento. El importe del incentivo devengado por estas ventas de las que recibamos el cobro total de sus facturas durante el mes, se pagarán en la nómina del mes siguiente en concepto de comisiones de ventas.

6. INCENTIVO COMPLEMENTARIO:

La Empresa establecerá cada año un incentivo complementario para aquellos vendedores que de forma individual superen durante el año natural en un determinado grado los objetivos del Plan de acción comercial individual, o un determinado volumen de ventas, o una determinada rentabilidad en sus ventas.

Este incentivo complementario se hará efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente a aquel en el que se haya sobrepasado el objetivo marcado.

7. OPERACIONES ESPECIALES:

Se conceptúan como tales aquellas operaciones en las que hayamos contribuido a generar una operación de venta que no se factura directamente por la Empresa, siendo otra sociedad la que realiza la entrega y facturación, y que reserva una comisión para la Empresa.

En tales casos, y al margen del sistema descrito en este reglamento, el vendedor que haya originado la operación percibirá una comisión equivalente al diez por ciento de la recibida por la empresa, al mes siguiente en que ésta reciba el correspondiente ingreso por este concepto.

8. INCORPORACIÓN DE NUEVOS VENDEDORES: Cuando se produzca la incorporación de nuevos vendedores, se va a repetir el ciclo de inicio de actividad comercial, devengo de comisiones y derecho al cobro del incentivo con el cobro efectivo de las ventas. Durante los tres primeros meses de permanencia en la empresa o en la función de vendedor y en concepto de comisiones se harán efectivos los siguientes importes:

—Primer y segundo mes: 300 euros.

—Tercer mes: 75 euros.

Esta compensación es compatible con el devengo y cobro de comisiones por ventas realizadas por estos nuevos vendedores desde su incorporación.

9. BAJA EN LA FUNCIÓN DE VENDEDOR: Cuando personas de este colectivo causen baja en la función de vendedor, perderán el derecho a la percepción de las comisiones devengadas y no cobradas hasta ese momento por no haber recibido el cobro efectivo de los clientes, con independencia de que con posterioridad a la fecha de cambio de función del vendedor la Empresa reciba el cobro de esos clientes.

10. ENTRADA EN VIGOR:

El presente reglamento en su actual redacción, entra en vigor el día 1 de enero de 2014, y sustituye y anula todo lo establecido con anterioridad en materia de incentivos de vendedores.

11. INFORMACIÓN AL COMITÉ DE EMPRESA:

En relación con este incentivo, la Empresa facilitará de forma regular al comité de empresa la información que seguidamente se detalla:

—Detalle mensual del devengo de comisiones por vendedor.

—Detalle de las comisiones mensuales a percibir por cada vendedor.

ANEXO VI

Personal exento

- Director general.
- Director de administración-finanzas y recursos humanos.
- Director comercial.
- Director de sistemas de información.
- Director de fábrica y mantenimiento.
- Director de Supply Chain.
- Controller.
- Delegados comerciales.
- Jefe de contabilidad.
- Jefe de créditos.
- Responsables comerciales de familias de productos.
- Responsable de calidad.
- Responsable de recursos informáticos.
- Responsable del centro de desarrollo y formación.
- Encargado de producción.

ANEXO VII

Permisos y licencias

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

• Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos, tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de tres días naturales en la provincia y cuatro días naturales en el resto. Si en los días establecidos hubiese un sábado este no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

• Accidente o enfermedad grave con hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización y con prescripción médica de reposo domiciliario.

4 días naturales para cónyuges o hijos.

2 días naturales para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

1 días naturales para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad

Estos permisos serán de dos días naturales adicionales cuando el enfermo se encuentre fuera de la provincia.

Este permiso podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante y en días no consecutivos.

Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con prescripción médica de reposo domiciliario.

• Alumbamiento de esposa - nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia y cuatro días naturales en el resto. Si en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

• Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales.

justificantes: libro de familia o certificado del juzgado.

• Matrimonio de padres, hijos o hermanos tanto naturales como políticos, por el tiempo de un día natural.

Justificantes: Certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

• Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

• Asistencia a Especialista de la Seguridad Social o clínica por accidente por el tiempo necesario.

Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante

• Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia y dos días naturales en el resto.

Justificante: certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la Empresa de mudanzas.

• Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

• Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de la trabajadora por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá sustituir por un permiso de diez días laborables que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de maternidad.

Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

• Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

• Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificantes: La justificación se realizará mediante citación judicial.

• Asuntos propios. Durante ocho horas al año, a recuperar de acuerdo con el inmediato superior.

ANEXO VIII

Conceptos de nómina

A) Devengos:

- Salario base.
- Complemento de permanencia.
- Incentivo de producción.
- Incentivo de ventas.
- Plus productividad.
- Plus especial.
- Plus voluntario.
- Plus colaboración absorbible.
- Plus de no competencia.
- Plus jefe de equipo.
- Plus de peligrosidad y toxicidad.
- Plus de festivo.
- Plus cambio de jornada.
- Plus de distancia.
- Paga extraordinaria.
- Compensación incapacidad temporal.
- Compensación accidente de trabajo.
- Horas extraordinarias.
- Atrasos.
- Regularización convenio.
- Prestación por incapacidad temporal.
- Prestación por accidente de trabajo.
- Liquidación varios.

B) Deducciones:

- Seguridad social.
- Desempleo y formación profesional.
- IRPF.
- Amortización préstamo.
- Interés préstamo.
- Cuota sindical.
- Anticipos.
- Cobro indebido.
- Seguro salud.

ANEXO IX

Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y retribuciones

Se acuerda sustituir con efectos del 1 de enero de 2015 las actuales categorías profesionales por un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales. El encuadramiento de las actuales categorías profesionales en grupos profesionales y divisiones funcionales se ha realizado en virtud de las descripciones de tareas de cada grupo y queda acordado tal como se detalla en la parrilla que forma parte del presente anexo.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES:

Art. 1.º Criterios generales.

1.1. El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que va a sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se han tomado como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio

de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.5. Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio colectivo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.6. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.7. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando:

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad:

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. 2.º Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1:

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

• Técnicos:

— Licenciados universitarios.

• Empleados:

— Licenciados universitarios.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2:

Criterios generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
—Diplomados universitarios.
- Empleados:
—Diplomados universitarios.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en relaciones laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, económat, comedores, previsión del personal, etc.

4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3:

Criterios generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
—Jefe de taller.
—Contraмаestre.
- Empleados:
—Jefe 1.ª administrativo.
—Jefe 2.ª administrativo.
—Jefe de almacén.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4:

Criterios generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
—Maestro Industrial.
—Maestro Taller.
—Técnico Automática/robótica.
—Analista de primera.
- Empleados:
—Oficial de 1.ª administrativo
—Vendedor.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5:

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Técnico de Mantenimiento.
 - Encargado
 - Oficial de 1.^a equipos soldadura.
 - Oficial de 2.^a equipos soldadura.
 - Analista de 2.^a
- Empleados:
 - Oficial 2.^a Administrativo.
- Operarios:
 - Profesionales de oficio de 1.^a.
 - Profesionales de oficio de 2.^a.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6:

Criterios Generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Oficial de 3.^a Equipos soldadura.
 - Auxiliar laboratorio.
 - Auxiliar de mantenimiento.
- Empleados:
 - Almacenero.
 - Auxiliar administrativo.
 - Telefonista.
- Operarios:
 - Profesional de oficio de 3.^a.
 - Especialista.

TAREAS:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

GRUPO PROFESIONAL 7:

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
—Especialista equipos soldadura.

•Operarios:
—Peón.
- TAREAS:
- Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:
1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	TECNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Licenciado Universitario	Licenciado Universitario	
2	Diplomado Universitario	Diplomado Universitario	
3	Jefe de Taller Contramaestre	Jefe de 1º administrativo Jefe de 2º administrativo Jefe de Almacén	
4	Maestro Industrial Maestro de taller Técnico automática / robótica Analista de primera	Oficial de primera Adm Vendedor	
5	Técnico de mantenimiento Encargado Oficial de primera equipos soldadura Oficial de segunda equipos soldadura Analista de segunda	Oficial de segunda Adm	Oficial de primera Oficial de segunda
6	Oficial de tercera equipos soldadura Auxiliar laboratorio Auxiliar mantenimiento	Almacenero Auxiliar administrativo Telefonista	Oficial de tercera Especialista
7	Especialista equipos soldadura		Peón

Tabla salarial grupos profesionales - 2015
Anexo X

Empleados y Técnicos						
Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.595,28	1.595,28	23.929,13	232,97	26.724,73	13,91
2	1.561,41	1.561,41	23.421,14	227,89	26.155,78	13,61
3	1.348,09	1.348,09	20.221,35	195,89	22.572,02	11,75
4	1.324,40	1.324,40	19.865,94	192,33	22.173,95	11,55
5	1.267,99	1.267,99	19.019,85	184,31	21.231,57	11,05
6	1.204,23	1.204,23	18.063,41	174,31	20.155,14	10,50
7	1.096,03	1.096,03	16.440,49	158,08	18.337,46	9,56

Vendedores						
Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.324,40	1.324,40	19.865,94	Anexo V	Salario anual + Anexo V	11,55

Operarios						
Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	41,80	1.254,06	19.019,85	Anexo III	Salario anual + Anexo III	11,05
6	39,70	1.190,99	18.063,41	Anexo III	Salario anual + Anexo III	10,50
7	36,13	1.083,99	16.440,47	Anexo III	Salario anual + Anexo III	9,56

Tabla salarial grupos profesionales - 2016
Anexo X

Empleados y Técnicos						
Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Plus Productividad Personal Indirecto / mes	Total anual con incentivos	Hora profesional
1	1.607,24	1.607,24	24.108,60	234,71	26.925,17	14,01
2	1.573,12	1.573,12	23.596,79	229,60	26.351,95	13,72
3	1.358,20	1.358,20	20.373,01	197,36	22.741,31	11,84
4	1.334,33	1.334,33	20.014,93	193,78	22.340,26	11,63
5	1.277,50	1.277,50	19.162,50	185,69	21.390,80	11,14
6	1.213,26	1.213,26	18.198,89	175,62	20.306,30	10,58
7	1.104,25	1.104,25	16.563,79	159,27	18.474,99	9,63

Vendedores						
Grupos	Salario Base / mes	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de ventas / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
4	1.334,33	1.334,33	20.014,93	Anexo V	Salario anual + Anexo V	11,63

Operarios						
Grupos	Salario Base / día	Gratíf Extra	Salario anual sin incentivos	Incentivo de Producción / variable	Total anual con incentivos	Hora profesional
5	42,12	1.263,46	19.162,50	Anexo III	Salario anual + Anexo III	11,14
6	40,00	1.199,93	18.198,88	Anexo III	Salario anual + Anexo III	10,58
7	36,40	1.092,12	16.563,77	Anexo III	Salario anual + Anexo III	9,63

Calendario laboral 2014

ENERO20

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

FEBRERO20

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

MARZO20

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

ABRIL19

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

MAYO20

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

JUNIO21

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

JULIO23

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

AGOSTO0

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

SEPTIEMBRE22

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

OCTUBRE22

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

NOVIEMBRE20

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

DICIEMBRE16

L M M J V S D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

FESTIVO

HORAS: 1.720,50

VACACION

DIAS LABORABLES: 223

RECUPERABLE

FLOTANTE: 1 DÍA