

repartidos con diferentes porcentajes, según escalones y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los grupos retributivos inferiores.

2. Que en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos.

3. Que la negociación se realiza con una visión de conjunto de las condiciones que se pactan.

Se acuerda que todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la Empresa, sean consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos, en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio, sobre el concepto que se analice (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, antigüedad, etc.).

Disposición adicional tercera. *Plan de Sugerencias.*

En lo que hace referencia al Premio de hasta un máximo del 10 % establecido en el Acta de 11 de mayo del año dos mil, continua en vigor, siendo su tratamiento a nivel local.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

Disposición final primera. *Articulación de la Negociación.*

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Convenio responde al principio de articulación entre este nivel y el

general del Tercer Acuerdo Marco, de conformidad con lo establecido en el mismo.

Disposición final segunda. *Relevo y jubilación parcial.*

Las partes se comprometen a constituir, en el último trimestre del año 2007, una comisión para el estudio a nivel de planta de la aplicación del contrato de relevo, para los trabajadores nacidos en el año 1948.

Disposición final tercera. *Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.*

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiara la posibilidad de ofertar al personal del área de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

Disposición final cuarta. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdos del Sector, y demás disposiciones legales vigentes.

Igualmente, al personal denominado Fuera de Convenio se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente convenio en materia de Clasificación Profesional y Código de Conducta.

Disposición final quinta. *Fiscalidad.*

Durante el primer semestre del 2006 se tratará la solución a la fiscalidad afectada por el seguro colectivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

Valores en euros

Escalón o grado	Salario de calificación			Prima 90 % rdto.		Total 2006 con 90 % de rendimiento
	Valor Hora	Sueldo mes	Anual con 3 pagas de 30 días	Valor Hora	Total anual con (2158,4 h.)	
6	5,476	954,349	14.315,235	0,737	1.590,741	15.905,976
7	5,639	982,897	14.743,455	0,759	1.638,226	16.381,681
8	5,811	1.012,843	15.192,645	0,782	1.687,869	16.880,514
9	5,993	1.044,507	15.667,605	0,807	1.741,829	17.409,434
10	6,182	1.077,546	16.163,190	0,832	1.795,789	17.958,979
11	6,382	1.112,311	16.684,665	0,859	1.854,066	18.538,731
12	6,591	1.148,760	17.231,400	0,887	1.914,501	19.145,901
13	6,812	1.187,202	17.808,030	0,917	1.979,253	19.787,283
14	7,043	1.227,606	18.414,090	0,948	2.046,163	20.460,253
15	7,286	1.269,984	19.049,760	0,981	2.117,390	21.167,150
16	7,541	1.314,347	19.715,205	1,015	2.190,776	21.905,981
17	7,809	1.360,976	20.414,640	1,051	2.268,478	22.683,118
18	8,089	1.409,857	21.147,855	1,089	2.350,498	23.498,353
19	8,384	1.461,286	21.919,290	1,129	2.436,834	24.356,124

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

VALORES EN EUROS SEGÚN PORCENTAJE DE RENDIMIENTO

Corretornos

Valor hora rendimientos porcetaje

Esc.	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
6	0,083	0,127	0,171	0,214	0,258	0,301	0,345	0,388	0,432	0,476	0,519	0,563	0,606	0,650	0,694	0,737	0,804	0,870
7	0,086	0,131	0,176	0,220	0,265	0,310	0,355	0,400	0,445	0,490	0,535	0,580	0,624	0,669	0,714	0,759	0,828	0,896
8	0,088	0,135	0,181	0,227	0,273	0,320	0,366	0,412	0,458	0,505	0,551	0,597	0,643	0,690	0,736	0,782	0,853	0,923
9	0,091	0,139	0,187	0,234	0,282	0,330	0,377	0,425	0,473	0,521	0,568	0,616	0,664	0,711	0,759	0,807	0,879	0,952
10	0,094	0,143	0,192	0,242	0,291	0,340	0,389	0,439	0,488	0,537	0,586	0,635	0,685	0,734	0,783	0,832	0,907	0,982

Esc.	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
11	0,097	0,148	0,199	0,250	0,300	0,351	0,402	0,453	0,504	0,554	0,605	0,656	0,707	0,758	0,808	0,859	0,937	1,014
12	0,100	0,153	0,205	0,258	0,310	0,363	0,415	0,468	0,520	0,572	0,625	0,677	0,730	0,782	0,835	0,887	0,967	1,047
13	0,104	0,158	0,212	0,266	0,321	0,375	0,429	0,483	0,537	0,592	0,646	0,700	0,754	0,809	0,863	0,917	1,000	1,082
14	0,107	0,163	0,219	0,275	0,331	0,387	0,444	0,500	0,556	0,612	0,668	0,724	0,780	0,836	0,892	0,948	1,034	1,119
15	0,111	0,169	0,227	0,285	0,343	0,401	0,459	0,517	0,575	0,633	0,691	0,749	0,807	0,865	0,923	0,981	1,069	1,158
16	0,115	0,175	0,235	0,295	0,355	0,415	0,475	0,535	0,595	0,655	0,715	0,775	0,835	0,895	0,955	1,015	1,107	1,198
17	0,119	0,181	0,243	0,305	0,367	0,430	0,492	0,554	0,616	0,678	0,740	0,803	0,865	0,927	0,989	1,051	1,146	1,241
18	0,123	0,187	0,252	0,316	0,381	0,445	0,509	0,574	0,638	0,703	0,767	0,831	0,896	0,960	1,025	1,089	1,187	1,285
19	0,128	0,194	0,261	0,328	0,395	0,461	0,528	0,595	0,661	0,728	0,795	0,862	0,928	0,995	1,062	1,129	1,230	1,332

Esc.	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
6	0,936	1,003	1,069	1,136	1,202	1,268	1,335	1,401	1,468	1,534	1,601	1,667	1,733	1,800	1,866	1,933	1,999	2,065
7	0,964	1,033	1,101	1,169	1,238	1,306	1,375	1,443	1,511	1,580	1,648	1,717	1,785	1,853	1,922	1,990	2,059	2,127
8	0,994	1,064	1,135	1,205	1,276	1,346	1,417	1,487	1,558	1,628	1,699	1,769	1,839	1,910	1,980	2,051	2,121	2,192
9	1,025	1,098	1,170	1,243	1,316	1,388	1,461	1,534	1,606	1,679	1,752	1,824	1,897	1,970	2,042	2,115	2,188	2,261
10	1,057	1,132	1,207	1,282	1,357	1,432	1,507	1,582	1,657	1,732	1,807	1,882	1,957	2,032	2,107	2,182	2,257	2,332
11	1,091	1,169	1,246	1,324	1,401	1,478	1,556	1,633	1,711	1,788	1,865	1,943	2,020	2,098	2,175	2,252	2,330	2,407
12	1,127	1,207	1,287	1,367	1,447	1,527	1,607	1,687	1,767	1,847	1,926	2,006	2,086	2,166	2,246	2,326	2,406	2,486
13	1,165	1,247	1,330	1,413	1,495	1,578	1,661	1,743	1,826	1,908	1,991	2,074	2,156	2,239	2,322	2,404	2,487	2,569
14	1,204	1,290	1,375	1,461	1,546	1,631	1,717	1,802	1,888	1,973	2,059	2,144	2,229	2,315	2,400	2,486	2,571	2,657
15	1,246	1,334	1,423	1,511	1,599	1,688	1,776	1,865	1,953	2,041	2,130	2,218	2,306	2,395	2,483	2,571	2,660	2,748
16	1,290	1,381	1,472	1,564	1,655	1,747	1,838	1,930	2,021	2,113	2,204	2,296	2,387	2,479	2,570	2,661	2,753	2,844
17	1,335	1,430	1,525	1,620	1,714	1,809	1,904	1,998	2,093	2,188	2,282	2,377	2,472	2,567	2,661	2,756	2,851	2,945
18	1,383	1,481	1,579	1,678	1,776	1,874	1,972	2,070	2,168	2,266	2,364	2,462	2,561	2,659	2,757	2,855	2,953	3,051
19	1,434	1,535	1,637	1,739	1,840	1,942	2,044	2,146	2,247	2,349	2,451	2,552	2,654	2,756	2,857	2,959	3,061	3,162

ANEXO III
TABLAS SALARIALES 2006

Provisionales

Valores en euros

Escalón	Valor año según el número de trienios														
	1 tr.	2 tr.	3 tr.	4 tr.	5 tr.	6 tr.	7 tr.	8 tr.	9 tr.	10 tr.	11 tr.	12 tr.	13 tr.	14 tr.	15 tr.
6	406,939	813,878	1.220,818	1.627,757	2.034,696	2.441,635	2.848,574	3.255,513	3.662,453	4.069,392	4.476,331	4.883,270	5.290,209	5.697,149	6.104,088
7	419,112	838,224	1.257,337	1.676,449	2.095,561	2.514,673	2.933,785	3.352,898	3.772,010	4.191,122	4.610,234	5.029,346	5.448,459	5.867,571	6.286,683
8	431,881	863,763	1.295,644	1.727,525	2.159,407	2.591,288	3.023,169	3.455,051	3.886,932	4.318,813	4.750,695	5.182,576	5.614,457	6.046,338	6.478,220
9	445,383	890,766	1.336,149	1.781,532	2.226,915	2.672,298	3.117,681	3.563,064	4.008,447	4.453,830	4.899,213	5.344,596	5.789,979	6.235,362	6.680,745
10	459,471	918,942	1.378,413	1.837,884	2.297,355	2.756,826	3.216,297	3.675,768	4.135,239	4.594,710	5.054,181	5.513,652	5.973,123	6.432,594	6.892,065
11	474,295	948,590	1.422,885	1.897,180	2.371,475	2.845,770	3.320,065	3.794,360	4.268,655	4.742,950	5.217,245	5.691,540	6.165,835	6.640,130	7.114,425
12	489,837	979,674	1.469,511	1.959,348	2.449,185	2.939,022	3.428,859	3.918,696	4.408,533	4.898,370	5.388,207	5.878,044	6.367,881	6.857,718	7.347,555
13	506,229	1.012,458	1.518,687	2.024,915	2.531,144	3.037,373	3.543,602	4.049,831	4.556,060	5.062,289	5.568,518	6.074,746	6.580,975	7.087,204	7.593,433
14	523,457	1.046,915	1.570,372	2.093,829	2.617,287	3.140,744	3.664,201	4.187,659	4.711,116	5.234,573	5.758,031	6.281,488	6.804,945	7.328,403	7.851,860
15	541,528	1.083,055	1.624,583	2.166,110	2.707,638	3.249,165	3.790,693	4.332,220	4.873,748	5.415,275	5.956,803	6.498,330	7.039,858	7.581,385	8.122,913
16	560,444	1.120,888	1.681,332	2.241,777	2.802,221	3.362,665	3.923,109	4.483,553	5.043,997	5.604,441	6.164,885	6.725,330	7.285,774	7.846,218	8.406,662
17	580,327	1.160,654	1.740,981	2.321,308	2.901,635	3.481,962	4.062,289	4.642,616	5.222,943	5.803,270	6.383,597	6.963,924	7.544,251	8.124,578	8.704,905
18	601,170	1.202,340	1.803,510	2.404,680	3.005,850	3.607,020	4.208,191	4.809,361	5.410,531	6.011,701	6.612,871	7.214,041	7.815,211	8.416,381	9.017,551
19	623,100	1.246,199	1.869,299	2.492,399	3.115,498	3.738,598	4.361,698	4.984,797	5.607,897	6.230,997	6.854,096	7.477,196	8.100,296	8.723,395	9.346,495

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES 2006
Plus 1,2 y 3 Turnos–Nocturno–Corretornos

HORAS EXTRAORDINARIAS

Valores en euros 2006

Provisionales

Escalón o grado	Valor hora		Plus corretornos		Horas extraordinarias - valor hora					
	Plus 1,2 y 3 turnos	Plus nocturno	Día de descanso	Total anual (84 d.)	Turno de día		1,2 y 3 turnos		Corretornos	
					Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
6	0,347	1,168	39,201	3.292,885	4,898	8,572	4,953	8,668	5,185	9,074
7	0,358	1,202	40,373	3.391,327	5,058	8,852	5,151	9,014	5,328	9,324
8	0,368	1,241	41,604	3.494,746	5,185	9,074	5,278	9,237	5,506	9,635

Escalón o grado	Valor hora		Plus corretornos		Horas extraordinarias - valor hora					
	Plus 1,2 y 3 turnos	Plus nocturno	Día de descanso	Total anual (84 d.)	Turno de día		1,2 y 3 turnos		Corretornos	
					Base	75 %	Base	75 %	Base	75 %
9	0,379	1,279	42,904	3.603,914	5,362	9,384	5,455	9,547	5,671	9,924
10	0,392	1,318	44,262	3.718,006	5,530	9,678	5,620	9,834	5,877	10,285
11	0,405	1,361	45,689	3.837,896	5,695	9,966	5,784	10,122	6,037	10,565
12	0,418	1,407	47,187	3.963,728	5,890	10,307	5,999	10,498	6,235	10,912
13	0,431	1,454	48,766	4.096,345	6,083	10,646	6,176	10,809	6,437	11,265
14	0,447	1,503	50,425	4.235,739	6,303	11,031	6,405	11,208	6,666	11,665
15	0,461	1,555	52,166	4.381,948	6,505	11,385	6,619	11,584	6,910	12,093
16	0,478	1,608	53,989	4.535,058	6,712	11,746	6,864	12,012	7,143	12,500
17	0,494	1,665	55,904	4.695,965	6,969	12,196	7,104	12,433	7,387	12,928
18	0,513	1,726	57,912	4.864,595	7,206	12,610	7,349	12,861	7,653	13,393
19	0,531	1,789	60,024	5.042,042	7,472	13,076	7,619	13,333	7,935	13,887

ANEXO V

Plus por distribución irregular de jornada

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio, en aquellos casos de prolongación de jornada por distribución irregular de la misma y sólo en los casos en que sea compensada por tiempo efectivo de descanso, el plus correspondiente será el siguiente:

Escalón o Grado	Plus Flexibilidad	
	Festivo	Sábado
6	39,201	19,601
7	40,373	20,186
8	41,604	20,802

Escalón o Grado	Plus Flexibilidad	
	Festivo	Sábado
9	42,903	21,452
10	44,262	22,131
11	45,689	22,845
12	47,187	23,594
13	48,766	24,383
14	50,426	25,213
15	52,166	26,083
16	53,989	26,995
17	55,904	27,952
18	57,912	28,956
19	60,024	30,012

ANEXO VI

CALENDARIO DE CORRETURNS PARA EL AÑO 2.006

2005	DICIEMBRE	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D										
		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																		
												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
	ENERO	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
	FEBRERO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
	MARZO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
ABRIL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
MAYO	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		1	2	3	4	5	6	7
JUNIO	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		1	2	3	4	
JULIO	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		1	2	
	31																															
AGOSTO	28	29	30	31																												
SEPTIEMBRE	25	26	27	28	29	30																										
OCTUBRE	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
NOVIEMBRE	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																					
DICIEMBRE	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																		
ENERO	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
EQUIPO	A	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	2	2	2	2	2	2		
	B	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3		
	C	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	D		
	D	1	1	1	1	1	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1		
2006	DICIEMBRE																															
ENERO																																
FEBRERO																																
MARZO																																
ABRIL																																
MAYO																																
JUNIO																																
JULIO																																
AGOSTO																																
SEPTIEMBRE																																
OCTUBRE																																
NOVIEMBRE																																
														</																		

DIA 01/01/2006

A: D

B: F

C: F

D: F

DIA 01/05/2006

A: F

B: D

C: F

D: F

DIA 24/12/2006

A: F

B: F

C: F

D: D

DIA 25/12/2006

A: F

B: F

C: F

D: D

DIA 31/12/2006

A: D

C: F

C: F

D: F

D = DESCANSO RETRIBUIDO

F = FIESTA RETRIBUIDA

1º=TURNO DE 6 a 14 HORAS

2º=TURNO DE 14 a 22 HORAS

3º=TURNO DE 22 a 6 HORAS

ANEXO VII

Retenes

Para los casos de situaciones anormales o de emergencia, huelga, cierre, etc., y a fin de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa quedan regulados el número de personas titulares de los puestos de trabajo de las instalaciones y servicios afectados que deben llevar a efecto la realización de la función del retén.

8.1 Tipos de retenes.–En función de la circunstancia laboral que origine la necesidad, pueden definirse los siguientes tipos de retenes.

Situaciones previstas en el calendario laboral.

Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de los cinco días de parada de Fábrica:

1 de Mayo; Nochebuena; Navidad; Nochevieja y Año Nuevo.

La Empresa abonará a razón de 94,12 € por turno al personal de vigilancia en estos días.

Estos retenes serán realizados preferentemente por personal voluntario. En el caso de que no hubiera voluntarios, los realizarán aquellas personas a las que correspondiera efectuar los retenes durante el mes al que pertenecen cada una de estas fechas.

Este tipo de retén, tendrá la denominación y consideración de Reten Permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 8.4.

Paradas programadas: En este supuesto el retén tendrá la consideración de Permanente, estando recogida la relación de instalaciones afectadas en el punto 8.4.

Retenes Temporales: Este tipo de retén recogerá las circunstancias y necesidades que puedan derivarse de paradas del proceso productivo, por convocatoria de huelga o ausencia del puesto de trabajo. En consecuencia y al objeto de permitir finalizar correctamente aquellas operaciones que por sus características no puedan terminarse de forma radical, o para proteger al material en proceso o a las instalaciones, se determina para cada situación, el tipo de retén necesario:

A. Que la detención del proceso productivo sea < de 24 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5, apartados 1,4,5.

De modo excepcional y como consecuencia de averías importantes, previas a la detención del proceso productivo, la Dirección con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, podrá designar el retén establecido en el Punto 8-5, apartado 2, durante el 2.º turno del día.

B. Que la detención del proceso productivo sea > de 24 y < de 48 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5.

C. La detención del proceso productivo es > de 48 h.

Los retenes necesarios a aplicar en este caso son:

Los establecidos en el punto 8.4.

Los establecidos en el punto 8.5.

La Dirección, con el conocimiento de los representantes del Comité de Empresa, designará también los retenes necesarios para terminar de transformar todo el material en proceso.

8.2 Designación.–Las personas que deban cubrir los puestos de retén serán designadas por la Dirección de la Empresa.

En el caso de las personas correspondiente a puestos de retén de Mantenimiento Mecánico o Eléctrico, existirá una rotación mensual de modo que entre el personal a turnos se elegirán personas o equipos y sus suplentes. La designación inicial se hará por orden de antigüedad, siempre y cuando no se vean problemas en la composición del equipo.

8.3 Otros retenes.–En caso de que por situaciones anormales o emergencias sea necesario establecer otros retenes aparte de los indicados en los puntos 8-4 y 8-5, la cobertura de estos puestos será realizada preferentemente por personal voluntario.

Nota: Los servicios de Recepción, Carga, Descarga, Expediciones, Confección de documentación, Pesaje, etc. serán atendidos durante el tiempo necesario para que los transportistas a los que les afecte la anomalía, no queden paralizados.

El Servicio de Recepción no se prolongará más de tres horas, por considerarse tiempo suficiente para conseguir que no se personen más transportistas en Fábrica.

8.4. Relación de instalaciones para reten permanente.–Estará formado por los siguientes componentes en cada turno:

N.º Operarios	Instalación
1	Decapado –3.
1	Laminación –1250.
1	Galvanizado.
1	Hornos –1250.
1	Hornos –600.
1	Calderas.
1	Planta Tratamiento de Efluentes.
1	Mantenimiento Mecánico.
1	Mantenimiento Eléctrico.
1	Gruero de Hornos 1250.

Este tipo de retén, se aplicará en todos los casos como mínimo.

El gruero de Hornos 1250, deberá manipular todas las grúas que sea necesario.

El operario de Calderas, con el objeto de no interferir en el proceso productivo, se comportará según el modelo de Retén Temporal.

8.5 Relación de instalaciones para reten temporal.

1. Línea de galvanizado, línea de pintura.–Los operarios al comienzo de la interrupción del proceso productivo, deberán incorporarse a su puesto de trabajo, hasta la detención adecuada de la instalación. También deberán incorporarse con la antelación suficiente, para que la parada del proceso productivo sea de la duración prevista, no debiendo bajo ningún concepto prolongarse.

2. Trenes de skins.–Los operarios deberán incorporarse a su puesto de trabajo, en aquellos turnos en que la Dirección de la Empresa lo considere necesario, para evitar daños atmosféricos sobre el material en proceso.

3. Mantenimiento.–El personal de Mantenimiento incluido en el Retén, deberá atender a las posibles averías producidas en las instalaciones afectadas por los Retenes establecidos en las situaciones de Anormalidad Laboral.

4. Calderas.–Esta instalación deberá ser atendida durante el tiempo de funcionamiento de alguna instalación productiva.

La parada y puesta en marcha de esta instalación, no debe interferir en el proceso productivo.

ANEXO VIII

Situaciones específicas de prima

Es voluntad de las partes adecuar el contenido de este Anexo a la situación real de fábrica.

Durante las paradas de instalación por Mantenimiento Programado o Avería, al personal de la instalación que desarrolla trabajos específicos de Mantenimiento en el tiempo y relación dada por el Responsable de Mantenimiento, se asignará el rendimiento de Mantenimiento.

Los operarios de Producción que desarrollan operaciones de Mantenimiento Productivo Total (T.P.M.) percibirán la prima de acuerdo a los resultados obtenidos.

Las paradas de instalación para efectuar tareas programadas de TPM, se abonarán al rendimiento que estaba obteniendo en el turno.

Aquellas instalaciones en las que exista una programación mensual para realizar T.P.M. se abonará el rendimiento medio de fábrica hasta el establecimiento de los objetivos indicados en el párrafo anterior.

La realización de los inventarios mensuales, con indicación expresa del Jefe de Agrupación, se abonará según la media de fábrica.

Durante las paradas de instalación por falta de espacio para evacuar la producción, en la que durante este tiempo el personal de la máquina evacua el material para reanudar la marcha a continuación, se abonará a rendimiento medio de fábrica.

El motivo de estas paradas y su duración deberán ser indicados expresamente por el Contramaestre en el parte de trabajo.

Los casos de trabajo con equipos incompletos o personal inexperto serán considerados a efectos de suplementación del rendimiento.

Al personal de las instalaciones que habiendo sido reformadas y haya habido variación de la producción horaria, se le aplicará el rendimiento obtenido en los tres meses anteriores hasta finalizar el estudio de Métodos y Tiempos. Después de finalizado el estudio se procederá a su aplicación observando el anterior rendimiento durante los tres meses de adaptación.

En los casos en que la calidad requerida al material exija una adecuación de la velocidad de proceso y este producto pueda ser identificado específicamente (calidad, cliente), se asignará una velocidad mediante el correspondiente estudio de Métodos y Tiempos.

Durante el proceso de material con reducción de velocidad por recuperación o defectos detectados, no imputables a la propia instalación, se

asignará el rendimiento medio de la máquina. Esta circunstancia deberá ser confirmada en el parte de trabajo expresamente por el Contra-
maestre, indicando causas y tiempos.

Cuando la necesidad urgente de cargar vehículos u otras tareas, obli-
guen a juicio del Contra-
maestre a parar la instalación, al personal de la
máquina parada se le asignarán tareas productivas en la propia u otras
Instalaciones o Areas, incluido expediciones.

Si no hubiese posibilidad de efectuar la asignación anterior, el Contra-
maestre indicará las tareas complementarias a realizar reflejándolo
expresamente en el parte de trabajo.

La prolongación de la parada de instalación por falta de repuesto en el
Almacén de Efectos aun cuando sea necesario traerlo desde otra Planta,
no afectará al cálculo de la prima de Mantenimiento.

En el cálculo del rendimiento de grúas se considerarán únicamente las
instalaciones que atienden.

Cuando una grúa atiende varias instalaciones y alguna de ellas esté
parada por falta de personal o plan de trabajo, su parte porcentual a efectos
de cálculo de rendimiento será distribuido entre las máquinas restantes.

En el supuesto de que todas las instalaciones que atiende una grúa
estén paradas por falta de personal o plan de trabajo y el Contra-
maestre considere que el gruista debe mantenerse en la grúa para efectuar cargas
o descargas de vehículo, se aplicará al gruista el rendimiento medio de
fábrica.

Esta necesidad y el tiempo requerido serán expresados en el parte de
trabajo por el Contra-
maestre.

Cuando las instalaciones atendidas por una grúa estén paradas y no se
requiera realizar movimientos de carga y descarga, el gruista tendrá la
misma consideración que los operarios de las máquinas a efectos de asig-
nación de tareas en otras áreas.

Los casos de trabajo con disminución de productividad por falta de
repuesto serán considerados a todos los efectos como parada equivalente.

ANEXO IX

Festivos

Cuando un día festivo del Calendario Laboral coincida en sábado, el
personal cuyo régimen de trabajo no incluye este día como laborable,
podrá cambiar esta fiesta por una jornada completa que se disfrutará sin
interferir los programas de vacaciones y poniéndose de acuerdo con el
Mando con la antelación suficiente.

Cuando la fiesta coincidente en sábado esté comprendida en el
período de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, no tendrá
aplicación lo especificado en el párrafo anterior.

El personal a Corretornos, cuando una de las siguientes fiestas (1 de
Enero, 1 de Mayo, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre)
le coincida, de conformidad con el calendario laboral de corretornos, con
día de descanso, podrá cambiar el citado descanso por una jornada com-
pleta que se disfrutará sin interferir los programas de vacaciones y
poniéndose de acuerdo con el Mando con la antelación suficiente.

A partir de su efectividad (Anexo XII) los días 7 de Julio (Lesaca), 28
de Agosto (Legasa) y 2 de Enero, tendrán la misma consideración a efec-
tos de descanso que lo indicado en el párrafo anterior.

Cuando este descanso esté comprendido en el período de vacaciones
o en situación de Incapacidad Temporal, no tendrá aplicación lo especifi-
cado en los párrafos anteriores.

ANEXO X

Clasificación Profesional

	Técnicos	Empleados	Operarios
1	JEFE DE ORGANIZACION JEFE ORGANIZACION INDUSTRIAL JEFE DE NOMINAS Y SEGUROS SOCI JEFE DE SEGURIDAD E HIGIENE JEFE DE INGENIERIA JEFE CONTROL GESTION JEFE ESTUDIOS ESTRATEGICOS JEFE INGENIERIA INDUSTRIAL JEFE SERVICIO MEDICO JEFE DE PTO. Y ANALISIS JEFE GARANTIA DE CALIDAD MEDICO JEFE DE DIVISION JEFE DE COMERCIAL JEFE MANTENIMIENTO Y ENERGIAS JEFE PLANTA LEGASA ADMINSTRADOR UNIDAD NEGOCIO ASESOR JURIDICO JEFE DE CONTABILIDAD CONTAB ANALITICA Y SISTEMAS JEFE DE ZONA JEFE DE VENTAS		
2	COMPRADOR «A» JEFE DE PROYECTOS AYUDANTE TECNICO INGENIERIA Y CONSTRUCC JEFE RELACIONES LABORABLES A.T.S. ASISTENCIA TECNICA ACLIENTES TECNICO INVESTIGACION Y DESARR JEFE DE PLANIFICACION JEFE LANZAMIENTO JEFE DE AGRUPACION SUBJEFE MANTENIMIENTO JEFE MTO.PREVENTIVO AUX. JEFE PINTADO Y PERFILADO JEFE DE ALMACEN JEFE DE PRODUCTO JEFE MTO PREVENTIVO Y SERVICIO SUBJEFE DE MTO.ELECTRICO JEFE DE MANTENIMIENTO JEFE DE INCENTIVOS		

	Técnicos	Empleados	Operarios
3		SECRETARIA/O JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA ADMINISTRATIVO A RR.HH ADMINISTRATIVO COMEDOR Y MECAN AYUDANTE DE NOMINAS INSPECTOR SEGURIDAD-HIGIENE COMPRADOR «B» GESTOR DE APROVISIONAMIENTO ENCARGADO PUERTO Y A.EXTERIOR JEFE DE COBROS Y RIESGOS RIESGOS Y COBROS NACIONAL GESTOR DE COBROS JEFE DE CONTROL OP B GESTION DEL INMOVILIZADO FISCAL SEGUROS ANALISTA ADMON. COSTES Y PRESUPUESTOS JEFE FACTURACION AYUDANTE DE GESTION DISEÑADOR SISTEMAS PRODUCCION ANALISTAS PROGRAMADOR A ANALISTA JEFE DE OPERACIONES OPERADOR PROGRAMADOR B AYUDANTE ANALISTA A METODOS Y TIEMPOS ANALISTA DE INCENTIVOS AUDITOR CALIDAD Y LABORATORIO TECNICO DE OFICINA SUPERVISOR EXPEDICIONES PROGRAMADOR PLANIFICACION ENCARGADO PLANIFICACION ADMINISTRATIVO PLANIFICACION LANZADOR JEFE LANZAMIENTO PINT. PERFI. JEFE DE CONTROL CALIDAD PIN. ANALISTA DE PROCED. ADMINIS. INGENIERIA METODOS SERVICIOS A INSPECTOR DE OBRAS TECNICO CONSTRUCCION GESTOR ADQUISICIONES Y CONTRAT ADMINISTRATIVO ENTRADA PEDIDOS ENCARGADO ALMACEN EFECTOS CONTRAMAESTRE ENCARGADO DE UTILLAJES MAESTRO DE REPARACIONES ENCARGADO DE APA Y EXPEDICION. MAESTRO MANTENIMIENTO ADMINISTRADOR DE ALMACEN AGENTE DE VENTAS AGENTE DE SERVICIO JEFE PROGRAMAS FRIO Y DECAPADO AYUDANTE GESTION ENCARGADO SERVICIOS AUXILIARES GESTOR DE PRODUCTO	
4		CORREOS OPERADOR DE SERVICIOS GENERALE TAQUIMECANOGRAFA/O ADMINISTRATIVO TRANSPORTES DELINEANTE DE 1. DELINEANTE DE 2. ADMINISTRATIVO INGENIERIA ADMINISTRATIVO TESORERIA CUENTAS A TERCEROS CONT GENERAL Y SEGUROS FACTURADOR ADMINISTRATIVO B RR.HH. CABO DE VIGILANCIA VIGILANTE JURADO ANALISTA LABORATORIO EXISTENCIA Y ALBARANES ADMINISTRATIVO ALMACENES ALMACENERO	CIZALLERO 1 CIZALLERO 2 DECAPADOR GRUISTA LAMINADOR 1 LAMINADOR 2 MAQUINISTA ELETRODEP. MAQUINISTA L. PULIDO HIDRAULICO MAXIMO AJUSTADOR MAXIMO AJUSTADOR MEDIO ELECTRONICO MAXIMO ELECTRICISTA MAXIMO ELECTRICISTA MEDIO OPERADOR MAQUINA HERRAMIENTA OPERARIO PRINCIPAL DECAPADO SOLDADOR DECAPADO PUPITRE DE ENTRADA DECAPADAO PUPITRE DE SALIDA DECAPADO

	Técnicos	Empleados	Operarios
4		ARCHIVO OFICINA MECANICA OFICINA ELECTRICA RECEPCION CUALITATIVA CALCADOR CHOFER BASCULERO	REGENERACION DE ACIDOS OPERARIO PRINCIPAL RECTIFICADORA FARREL CONTROLADOR DE UTILLAJES HORNERO 1 HORNERO 2 MAQUINISTA MAQUINA DE EXPANSIO APLANADOR OPERADOR DE CUBA SOLDADOR BOBINADOR MAQUINISTA 1 PERFILADOR OPERARIO PRINCIPAL LP PUPITRE DE SALIDA LP PUPITRE DE ACABADO LP PUPITRE DE IMPRIMACION
5		COCINA	LIMPIEZA VERIFICADOR RECOG.Y PREP. MUESTRAS DESPACHO Y DISTRIBUCION ALIMENTADOR FLEJADOR AYUDANTE SALA DE ACEITE EMPAQUETADO POLIPASTO GRUISTA PUPITRE SIERRA ALMACEN RODILLOS GRUERS EXP T-COND-EST PUPITRE DE SIERRA MAQUINISTA CORTADORA MESA INSPECCION FINAL OPERADOR DE ENERGIAS CONDUCTOR HYSTER INSPECTOR APILADOR AYUDANTE DE CUBA AYUDANTE DE SALIDA-CONTROLADOR RECEPCIONISTA AYUDANTE NAVE AYUDANTE PERFILADOR PUPITRE DE ENTRADA LP ALIMENTADOR GRUISTA LP OPERADOR ENERGIAS MOZO ENGASADOR

ANEXO XI

Valoración o calificación de puestos de trabajo

1.

Sistema de medida.–En orden al establecimiento de una calificación racional de los puestos de trabajo y con vistas a que sea la base de la política salarial de Aceralia Transformados, S.A., se adopta la técnica de valoración o calificación de los puestos de trabajo con arreglo al sistema de puntuación por factores y según método aportado por Bedaux Española, S.A.
2.

Ámbito de aplicación.–La calificación de los puestos de trabajo afecta a todo el personal de Convenio de Aceralia Transformados, S.A.
3.

Proceso de calificación de puestos.
- 3.1

Análisis.–La primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto.
Serán los analistas de tareas o técnicos de calificaciones quienes, a través de las guías-análisis aportadas por Bedaux Española, S.A., lleven a cabo este análisis de los trabajos efectuados en cada puesto, quedando éste reflejado en las hojas de calificación.
- 3.2

Factores o cualidades.–En el método Bedaux, el número total de factores o cualidades a calificar son 26, advirtiendo que para unos trabajos será necesario utilizar todos y para otros sólo parte de ellos. Estos 26 factores son:

Cualidades físicas.	Músculo y esqueleto	Potencia. Destreza. Resis. Muscular.
	Sentidos y nervios.	Aprec. Sensorial. Reflejos. Tens. Nerviosa. Vértigo.
Cualidades intelectuales y culturales.	Instrucción.	Cultura general. Idiomas extranjeros.
	Del espíritu.	Claridad espiritual. Memoria. Imaginación.
Cualidades profesionales.	Asociadas.	Relaciones sociales. Dotes artísticos. Sentido psicológico.
		Conocimientos teórico-profesionales. Aprendizaje práctico.
Cualidades morales.	Estrictamente individuales.	Perseverancia. Espíritu de iniciativa. Disciplina.

En relación a otros.	Espíritu de equipo. Autoridad.
Responsabilidad por	Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Control y seguimiento. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión. Pérdidas industriales. Conocimiento de datos confidenciales. Delineación y proyecto. Mando. Civil. Pérdidas comerciales.
Condiciones ambientales y riesgos profesionales.	Penosidad. Enfermedades. Accidente.

3.3 Valoración provisional.–Una vez individualizados los trabajos por el análisis de los mismos, se procede a puntuarlos por los Comités de Calificación, utilizándose las guías baremo o manual de calificación, correspondiente a la agrupación funcional a la que pertenezca el puesto a calificar (ejecutantes en fábricas y talleres, empleados administrativos, empleados técnicos, etc.).

3.4 Valoración definitiva.–Terminada la valoración provisional de cada puesto de trabajo por los Comités de Calificación, se procede al ajuste horizontal de los puestos, convenientemente agrupados, para conseguir el afinado final de las distintas calificaciones obtenidas.

Los resultados obtenidos en este ajuste horizontal convierten en definitiva la valoración de puestos efectuada, que sólo puede modificarse en lo sucesivo cuando varíe el contenido de las tareas o condiciones del puesto, de forma tal que haga necesaria una nueva calificación del mismo.

4. Escalones de calificación.

4.1 Los puntos asignados por el manual de calificación o puntos directos, sumados a la base 150, dan como resultado los puntos de calificación profesional y de ambiente y riesgo.

La suma de éstos, da lugar a los puntos totales del puesto.

Si por necesidades de organización racional del trabajo, tuviera lugar un cambio de puesto de trabajo, el trabajador conservará los puntos de calificación profesional, adquiriendo en cambio los puntos de ambiente y riesgo del nuevo puesto de trabajo.

Si este nuevo puesto tiene mayor puntuación profesional, adquirirá también los puntos profesionales de este puesto.

El trabajador conservará sus puntos profesionales y de ambiente y riesgo siempre que la suma de éstos sea superior a la obtenida de la forma indicada en los párrafos anteriores.

Con el fin de evitar la diversificación de puntos de calificación, se agrupan éstos en intervalos de razón geométrica 1,05 a partir de la base 150, obteniéndose los siguientes escalones de calificación:

Aceralia Transformados, S.A.	
Base 150 <i>r</i> = 1,05	
Escalones	Puntos
0	0 –150.0
1	150.1 –157.6
2	157.7 –165.5
3	165.6 –173.8
4	173.9 –182.6
5	182.7 –191.8
6	191.9 –201.5
7	201.6 –211.6
8	211.7 –222.2
9	222.3 –233.4
10	233.5 –245.1
11	245.2 –257.4
12	257.5 –270.3
13	270.4 –283.9

Escalones	Puntos
14	284.0 –298.2
15	298.3 –313.2
16	313.3 –328.9
17	329.0 –345.4
18	345.5 –362.7
19	362.8 –380.9
20	381.0 –400.0
21	400.1 –420.1

A las calificaciones situadas entre los límites superior e inferior del mismo escalón, se les aplica las percepciones resultantes del límite superior de dicho escalón.

4.2 La prima o incentivo que se percibirá será la correspondiente al puesto de trabajo que se ocupe, es decir, según el rendimiento obtenido, un porcentaje del salario correspondiente al escalón del puesto ocupado. Cuando el escalón del trabajador sea superior al escalón del puesto ocupado, la prima se obtendrá como porcentaje del salario que corresponda al escalón personal del trabajador, según el rendimiento obtenido.

ANEXO XII

Horario de trabajo

El horario del personal será en 2006 como sigue:

1. Trabajo en turno de día.

1.1 Centros de Lesaca, Arratzubi y Legasa:

De lunes a jueves: 8,15 a 16,20 h. (35’ de comida).

Viernes: 8,15 a 15,30 h. (35’ de comida).

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

El personal de limpieza y comedores no queda incluido en estos horarios.

2. Trabajo en tres turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: 6,00 a 14,00 h.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 h.

Sábados: Libres.

Tercer turno:

De lunes a viernes: 22,00 a 6,00 h.

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

3. Trabajo en dos turnos.

Primer turno:

De lunes a viernes: 6,00 a 14,00 h.

Sábados: Libres.

Segundo turno:

De lunes a viernes: 14,00 a 22,00 h.

Sábados: Libres.

El exceso de jornada anual por encima de lo establecido por este Convenio Colectivo, se disfrutará en forma de descansos.

Se efectuará quincenalmente la rotación de turnos.

4. Personal a corretornos.–El sistema actual de corretornos ya implantado, se establece para las siguientes instalaciones:

Planta 1.250: A. B. C., Decapado, Laminación, Hornos de Recocido, Galvanizado.

Planta 600: Hornos de Recocido, Electrodeposición.

Planta de Legasa: Línea de Pintura:

Servicios de Mantenimiento, Transporte Interior y Auxiliares

Servicios Generales de Agua, Vapor, Gas, Electricidad, etc.