Deberá aportar copia de la cédula de calificación definitiva de VPO expedida por la Diputación General de Aragón o, en su defecto, justificar el ingreso de la cantidad bonificada en las arcas municipales.

Habiéndose comprobado que la solicitud instada por usted en el expediente de referencia incumple la normativa que le resulta de aplicación, se le requiere subsane los incumplimientos se indican para que en el plazo máximo de quince días hábiles improrrogables, a partir del siguiente de la recepción de la presente notificación, aporte o alegue lo que estime procedente.

En caso de no subsanar lo reseñado en dicho plazo se procederá a elevar al órgano municipal competente propuesta de desestimación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sirva la presente de publicación en este BOPZ de notificación al interesado.

Zaragoza a 2 de diciembre de 2009. — La jefe del Servicio, Rosa Sánchez Giménez.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF) **Núm. 17.534**

RESOLUCION de 19 de noviembre de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF) (código de convenio 5000362), suscrito el día 30 de octubre de 2009 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma CC.OO. y UGT (Confederación General de Trabajadores, CGT, y Grupo de Trabajadores Independientes, GTI, no firman), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 13 de noviembre de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 19 de noviembre de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Se constituye la Comisión negociadora para el presente Convenio Colectivo, formada por la representación de los trabajadores/as y la dirección de la empresa, ambas partes se reconocen legitimidad y capacidad suficiente para negociar el Convenio Colectivo de Empresa que afecta a este centro de trabajo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en Zaragoza.

Fruto de dicha negociación se llega al siguiente convenio:

CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 1. — *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo de la Factoría de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en adelante CAF, S.A., en Zaragoza.

Artículo 2. — *Ambito personal*.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, mediante contrato de trabajo, con la única excepción de personas que, por su cometido, están excluidas por el artículo 1.º 3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. — *Ambito temporal.*

1) El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ una vez registrado, y su duración será de tres años desde el 1.º de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, en todos sus términos. De igual modo, se prorrogará tácitamente por años completos si, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes contratantes.

2) De no existir denuncia por alguna de las partes con la antelación fijada, finalizado el plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aprobación de un nuevo convenio.

3) Las condiciones económicas para el período que media entre el 1.º de enero de 2009 y la aprobación de este Convenio, serán las que estarán vigentes a partir de su entrada en vigor.

Artículo 4. — *Compensación.*

1) Las condiciones aquí pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier causa.

2) Queda exceptuadas las mejoras concedidas “ad personam”, con el fin de distinguir a un trabajador/a de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser absorbidas por otras mejoras o por ascensos igualmente “ad personam”. Y mientras tanto, se mantendrán en su cuantía, por encima de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. — *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán, absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 6. — *Garantía personal*.

En caso de que existiese algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. — *Vías de reclamacion*.

Para facilitar u ordenar las reclamaciones, peticiones y consultas del personal a la Empresa, se podrán utilizar las vías siguientes:

1. A través de la línea jerárquica de mandos.
2. A través del Comité de Empresa.
3. A través de los Delegados de las Centrales Sindicales reconocidas, para sus propios afiliados.

Una vez en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ésta contestará en un plazo de quince días.

No obstante, queda siempre salvaguardado el derecho del trabajador/a a acudir directamente con su reclamación o consulta a la vía administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. — *Organización del trabajo*.

1. La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la factoría, quien, a estos efectos, delegará en la cadena jerárquica de mandos.

2. Por lo tanto, son facultades de la Dirección, en cuanto a la organización del trabajo se refiere:

a) La realización de los cronometrajes necesarios.

b) La exigencia de los rendimientos que, individualmente o por grupos, debe dar todo trabajador/a que se aplique a un trabajo con diligencia.

c) La implantación de sistemas de incentivos, de conformidad con lo establecido en los artículos 7 y 72 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada.

d) La movilidad del personal dentro de la factoría para conseguir así un óptimo empleo; en caso de cambios importantes, se reconocerá el tiempo de adaptación.

e) El mantenimiento de la organización del trabajo en caso de disconformidad de los trabajadores/as, los cuales presentarán su reclamación según lo previsto en el artículo 7.º.

Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y sin perjuicio de las facultades atribuidas en esta materia al Comité de Empresa.

Artículo 9. — *Medida de trabajo.*

Para la medida de trabajo se empleará el sistema Bedaux.

También la Empresa seguirá proponiendo la realización de trabajos “a objetivos”, los cuales serán de libre aceptación por el trabajador/a.

A quienes una vez propuesto el Objetivo se estimase que existen dificultades reales para alcanzarlo, se analizarán aquellos por la Comisión Paritaria de Tiempos, regulada en el Art. 21 de este Convenio Colectivo.

En caso de que no se hubiera fijado Objetivo a un grupo o persona determinada, se le garantizará transitoriamente la sobreprima a Objetivo a 72 puntos.

Artículo 10. — *Rendimientos.*

1) Rendimiento óptimo:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 80 puntos/hora, de acuerdo con el sistema Bedaux.

2) Rendimiento correcto:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 66 puntos/hora, de acuerdo con el sistema Bedaux.

3) Rendimiento mínimo exigible:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 60 puntos/hora, de acuerdo con el Sistema Bedaux y el artículo 11 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada. En relación con el apartado e) del artículo 54,2 del Estatuto de los Trabajadores y apartados a) y b) del artículo 52 del mismo, se estará a lo dispuesto en las normas laborales con carácter general.

Artículo 11. — *Trabajos no medibles*.

Para personas o grupos profesionales tales como:

—Mandos intermedios.

—Personal de servicio.

—Personal en puestos de baja saturación, etc.

Se estará a las fórmulas ya establecidas o que se establezcan en el futuro, en virtud de las cuales se asigna un punto hora desarrollado supuesto o se implanten sistemas para la Valoración al Mérito.

Artículo 12. — *Revisión de valoraciones de trabajo*.

Las valoraciones de trabajo medidas por el sistema Bedaux podrán ser revisadas cuando:

a) Se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

b) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

c) Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as que suponga modificación del mismo, así como cualquiera otra modificación en las condiciones de aquél.

Información sobre cronometrajes:

Se pondrá en conocimiento de los integrantes de la Comisión de Tiempos la realización de un cronometraje de forma previa a su realización, dando copia del resultado del mismo en los términos acordados en el acta de 10 de julio de 2008.

Artículo 13. — *Tiempos de espera*.

Se considerarán tiempos de espera aquellos tiempos durante los que un trabajador/a, en contra de su voluntad, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

E.1) Falta de boletines, debida a retraso en la preparación o lanzamiento de los mismos.

E.2) Falta de materiales al alcance del trabajador/a, por encontrarse en lugar distinto del puesto de trabajo, dentro del recinto de la empresa.

E.3) Falta de planos, si éstos deben estar dispuestos para su utilización.

E.4) Falta de piezas útiles; esta falta será considerada como falta de materiales.

E.5) Falta de herramienta, de útiles, de conformadores, máquinas portátiles, etc.

E.6) Avería en máquinas no portátiles, durante las dos primeras horas de la avería.

E.7) La primera hora de falta de grúa, por estar utilizándose.

E.8) Falta de energía, imputable a imprevisiones o fallos internos de planificación de la Dirección, Secciones de Mantenimiento o Mandos.

Los casos fortuitos de fuerza mayor o catastróficos, provocados intencionadamente o no, por actos espontáneos e independientes de la línea jerárquica, no se considerarán incluidos dentro de este supuesto.

E.9) Una vez lanzado un boletín al taller, no habiendo pedido en firme, en el supuesto de que se cortara aquél, se considerará una jornada a espera.

E.10) Cuando se traslade un coche de dependencia en el interior de la factoría, mientras dure la maniobra para los afectados por la misma.

E.11) Falta de materiales por causas imputables a la Dirección de la Empresa. Se estimará no son imputables a la Dirección de la Empresa los retrasos en la recepción de materiales, cuando se realiza el pedido a los proveedores con la antelación suficiente, así como aquellos otros en los cuales, habiéndose recibido los materiales, hubieran sido rechazados por el Control de Calidad.

Artículo 14. — *Tiempos de paro.*

Se considerarán tiempos de paro aquellos tiempos durante los que un trabajador/a, en contra de su voluntad y por motivos no imputables a la Empresa, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

P.1) Falta de pedidos para ejecución inmediata.

P.2) Falta de trabajo adecuado al trabajador/a, aún existiendo trabajo en general.

P.3) Falta de energía eléctrica no imputable a la Empresa.

P.4) Averías en máquinas no portátiles después de las dos primeras horas de la avería.

P.5) Falta de grúa después de la primera hora.

P.6) Falta de materiales por causas no imputables a la Dirección de la Empresa. Se estimará no son imputables a la Dirección de la Empresa las señaladas en el punto E.11) del artículo anterior.

Artículo 15. — *Horas extraordinarias*.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

—Brigada de limpieza "desinfección",

—Mantenimiento,

—Reparación "pruebas en vía",

—Dpto. Informática,

—Viajes,

—Trabajos fuera de fábrica

y las necesarias por períodos punta de producción, así como las definidas como tales en la normativa aplicable, todo ello siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstos en la Ley.

Las horas referidas seguirán teniendo la consideración de estructurales, siempre que se mantengan dentro de los niveles medios de los seis últimos meses.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, de igual número de horas que las extraordinarias realizadas, y abonándose la diferencia entre el valor de una hora normal y extra.

Se confeccionará un calendario de disfrute de las horas acumuladas que excedan de 80 h., con el objetivo de reducir su número, en los seis meses siguientes a la acumulación de dicho exceso.

Capítulo III: Jornada de trabajo

Artículo 16. — *Jornada anual*.

La jornada anual será la siguiente:

• Año 2009: 1.652 horas de trabajo efectivo anuales.

• Año 2010: 1.650 horas de trabajo efectivo anuales.

• Año 2011: 1.649 horas de trabajo efectivo anuales.

Tales horas de trabajo sólo se modificarán, si disposiciones oficiales de mayor rango, variasen las jornadas de trabajo anuales pactadas en este Convenio.

Artículo 17. — *Horario de trabajo.*

El horario normal de trabajo durante la vigencia del convenio será de 7.00 a 15.00 horas o similar y para turnos de 15.00 a 23.00 horas o similar.

El horario de mañana se interrumpirá de diez a diez y cuarto para el almuerzo, el del turno de tarde cuando ambas partes acuerden. Estos descansos no se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Estos horarios de entrada y salida y sus correspondientes descansos, supondrán unas horas de trabajo al día que multiplicadas por todos los días laborables del año una vez deducidos los laborables de vacación, los sábados recuperables y los días puente que se convengan, totalizarán la jornada anual definida en el artículo anterior.

Antes del 31 de diciembre de cada año se publicarán los calendarios laborales correspondientes al período de 1.º de enero a 31 de diciembre del año siguiente, siempre que se conozca el calendario oficial.

Artículo 18. — *Entradas y salidas.*

1. Teniendo en cuenta la reducción de horas de trabajo al año con relación a situaciones anteriores y ante la necesidad de procurar que la producción se vea afectada lo menos posible, cada trabajador/a deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada por su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario, habida cuenta que la inobservancia de los toques de sirena constituye una manifiesta alteración del orden interno de la factoría y la disciplina de la misma.

2. Se permitirá la incorporación al puesto de trabajo, a aquellos operarios/as cuyo retraso no exceda de las 10:00 horas, comunicándolo previamente a su encargado/a. Se computará su jornada laboral desde el momento en que el trabajador/a fiche en ropa de trabajo en el reloj asignado para incorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 19. —*Vacaciones*.

Serán 26 días laborables, abonándose 157,30 horas, tanto de tasa/hora como de prima en el 2009, y lo que corresponda para el resto de los años de vigencia.

Anteriormente a la finalización de la relación laboral, en la medida de las posibilidades reales de preaviso, se disfrutará el cómputo de las horas acumuladas existentes. Las vacaciones correspondientes se liquidarán en el finiquito.

Artículo 20. — *Turnos*.

Cuando la Dirección comunique, con carácter individual o colectivo, a algún/os trabajador/es, la decisión de que realice/n su trabajo en régimen de turno, y aquel o aquellos lo acepten, sin impugnarla ante la jurisdicción social, ni rescindiendo su contrato con indemnización, percibirá/n un "plus de turno concertado".

Se considerarán trabajadores/as a turno, todos aquellos que cambien su horario fijo y habitual por otro distinto, aunque no sea el horario normal pactado en el Convenio en el Artículo 17.

Cuando el número de trabajadores/as en turno de tarde, alcance 30 o más, se establecerá un servicio de ATS en la Clínica. Asimismo en dicho turno habrá un responsable, sea mando o alguno de los propios trabajadores/as a turno, en quien se deleguen tales funciones.

Capítulo IV: Garantías colectivas

Artículo 21. — *Comisión paritaria de tiempos*.

1. Para entender de las reclamaciones individuales o colectivas, nacidas del sistema que habrá de ser aplicado al análisis de rendimientos correctos de ejecución, así como de los cometidos que se detallan en los artículos 11, 57 y 74 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de las específicas atribuidas en el presente Convenio, funcionará en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una Comisión Paritaria con miembros del Comité de Empresa, y representantes de la Dirección, que se denominará Comisión Paritaria de Tiempos.

2. La Comisión Paritaria de Tiempos estará integrada por cuatro vocales elegidos por el pleno del Comité de Empresa y por cuatro representantes de la Dirección designados libremente.

3. Todas las peticiones de revisión de las valoraciones de los boletines, así como las que surjan con ocasión de los tiempos de espera y paro, la puesta en Objetivos de nuevos grupos o personas o cualquier otra cuestión de esta índole, se presentarán, en primer lugar al Encargado/a, a ser posible antes de finalizar el trabajo origen de la reclamación. Si la contestación del Encargado/a, que habrá de producirse dentro de la misma jornada, no la estimara satisfactoria el

operario, éste podrá recurrir en el término de tres meses –a través de miembros del Comité de Empresa– ante la Comisión Paritaria de Tiempos.

4. La Comisión recibirá por escrito la reclamación del operario con las alegaciones correspondientes y las contestará, comunicándolo al interesado y a la Dirección, en un plazo máximo de quince días.

5. La Comisión de tiempos estudiará las posibilidades de avanzar en el actual sistema de incentivos a la producción, para fomentar una mayor participación de los trabajadores/as y mejorar la comunicación y aportación de los mismos; para ello realizará reuniones periódicas tendentes a buscar las vías que propicien una mayor integración del sistema en la organización, garantizando las mejoras productivas necesarias para incrementar la competitividad de la compañía.

6. Esta comisión se reunirá al menos una vez en este último trimestre de 2009, con el objetivo de iniciar las conversaciones tendentes al avance en el actual sistema de incentivos a la producción.

Artículo 22. — *Comisión paritaria para la aplicación del convenio.*

1. Para entender en cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo y como trámite previo no vinculante para el planteamiento de las reclamaciones ante los organismos administrativos o jurisdiccionales, se constituirá en la factoría de CAF, S.A. en Zaragoza, una Comisión Paritaria para la aplicación del Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión Paritaria para la aplicación del Convenio estará integrada por ocho vocales, de los cuales cuatro serán elegidos por el pleno del Comité de Empresa en la primera reunión ordinaria que celebre después de la aprobación del Convenio, y otros cuatro designados por la Dirección. Los nombramientos de los vocales, tanto de los sociales como de los económicos, recaerán en personas que integraron la Comisión deliberadora de este Convenio.

3. La Comisión Paritaria para la aplicación del Convenio se reunirá cuando se suscite alguna incidencia sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, informando a la Dirección y al Comité de Empresa sobre la posible solución del problema planteado.

4. Presentada a la Comisión Paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del presente Convenio o sobre su interpretación, se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución, en los cinco días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta en la cual se consignarán los votos particulares que se hubieran emitido.

Artículo 23. — *Licencias.*

1) Se considerarán licencias retribuidas, según salarios o sueldos de Convenio de la Columna I del Anexo III, en los casos siguientes y con las cuantías que se especifican:

1.1. Matrimonio.

1.1.1Propio : 18 días naturales, ampliables a 10 más de permiso no retribuido. Esta licencia no podrá ser absorbida cuando coincida en período de vacaciones.

1.1.2. De padres naturales y políticos, viudos o divorciados, hijos o hermanos naturales y políticos: un día natural.

1.2. Fallecimiento.

1.2.1. Cónyuge o hijos, 5 días naturales (2 días más en caso de desplazamiento).

1.2.2. Padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: 3 días naturales (ampliables hasta dos más en caso de desplazamiento).

1.2.3. Hermanos políticos, hijos políticos y abuelos políticos: 2 días naturales. En caso de desplazamiento, 4 días naturales.

1.3. Enfermedad grave.

1.3.1. Cónyuge, hijo, padre o madre de uno o de otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, hijos políticos y abuelos políticos: 2 días laborables (ampliables hasta tres días más naturales consecutivos en caso de desplazamiento) o cuatro medias jornadas.

Se considerará esta causa en los casos de hospitalización mínima de 24 horas o de intervención quirúrgica con anestesia general o local de tipo epidural, a los parientes reseñados.

Pasados 20 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia por enfermedad grave, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida en las condiciones establecidas en cada supuesto.

1.4. Nacimiento hijo/a y adopción.

1.4.1. Tres días naturales, de los que dos al menos serán laborables y opcionalmente no consecutivos en un plazo de 7 días naturales desde el nacimiento. Pudiendo ampliarse en dos días más en caso de parto con cesárea.

1.5. Traslado de domicilio habitual.

Un día natural.

1.6. Prueba de amniocentesis, biopsia corial y cordocentesis.

Un día natural de licencia retribuida para la madre asi como para el cónyuge o pareja de hecho.

1.7. Donación de sangre.

El permiso de donación de sangre consistirá en 2 permisos al año, cada uno de ellos de 4 horas por semestre, este permiso no será acumulable.

2) En todas las licencias no estipuladas en el apartado b) del artículo 37,3 del Estatuto de los Trabajadores, se concederá un día más cuando el hecho ocurra fuera de Zaragoza.

3) Las licencias de este artículo, se aplicarán igualmente a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente, y también, transcurridos dos años, a las uniones que previamente y por escrito se hubiesen comunicado al departamento de RR.HH. demostrando convivencia estable.

4) Los permisos oficiales y licencias retribuidos se abonarán a 66 P.H.

Artículo 24. — *Ascensos.*

• Oficiales 3.ª:

Todo aquel que cumpla 10 años en la categoría ascenderá automáticamente.

Ascenso a Oficial de 2ª automático para el 20% anual de los trabajadores/as que lleven más de 5 años en la categoría, clasificados por orden de antigüedad (antigüedad reconocida que figura en los recibos de salario).

En el caso de los empleados/as, tendrán remuneración de oficiales de 2ª cuando lleven más de 5 años en la categoría, siendo la parte correspondiente al ascenso como dispone el párrafo anterior para el ascensos a oficiales de 2ª.

Efectos económicos a 1 de enero.

• Oficiales 2.º:

Los Oficiales de 2ª que lleven más de dos años en la categoría podrían presentarse a examen de ascenso a Oficial de 1ª por el método que figura en el anexo 1.

Se ofertarán cada dos años, plazas equivalentes al 20% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

Los años sin exámenes se programarán cursos formativos voluntarios para la promoción.

Dejan de realizar prácticas previas al examen.

Efectos económicos desde 1 de enero.

Inicio en 2010.

• Oficiales 1.ª:

Los oficiales de 1ª que lleven más de dos años en la categoría, podrán optar a los ascensos a 1ª especial.

Se ofertarán cada dos años, plazas equivalentes al 15% del potencial por oficios que cumpliesen la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

El ascenso se obtendrá por orden de puntuación.

La nota se obtendrá por la suma de los puntos obtenidos en la evaluación del desempeño que tendrá un valor máximo del 70% y el cómputo de antigüedad a razón de 3 puntos por año en la categoría, con un máximo de 30 puntos.

Efectos económicos a 1 de enero.

Inicio en 2010.

Artículo 25. — *Formación.*

La Comisión de Formación, colaborará en la elaboración de los planes de Formación en base a las necesidades reales existentes en todos los ámbitos de la Empresa. Para el desarrollo de los mismos, la cantidad destinada a Formación, ascenderá a 65.000 euros en 2009, y en 2010 y 2011 lo que corresponda tras la aplicación del incremento pactado.

La empresa asumirá el coste integro de la comida de aquellas personas de turno de mañana, que deban quedarse a comer en factoría para asistir a cursos formativos.

Artículo 26. — *Empleo.*

La Empresa renuncia, en el periodo de vigencia del convenio actual, a la contratación de trabajadores/as directos a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, el presente convenio se remite a lo que se pacte en el Convenio Colectivo Provincial de Zaragoza para la Industria Siderometalúrgica en materia del Art.15,1 b) del ET.

Para la contratación temporal, y siempre en función del encaje del perfil profesional solicitado, se dará preferencia a los familiares directos si hubiere igualdad de méritos.

Las percepciones de los becarios/as (a excepción de la FCT) serán como mínimo de 500 euros netos por 7 horas, con un máximo de 6 meses sin contar el período FCT.

La plantilla fija a la finalización del convenio no será menor de 760 personas, sin incluir a los jubilados parciales.

Los trabajadores/as adquirirán la condición de fijos conforme a lo dispuesto en el artículo 15. 5 del Estatuto de los Trabajadores. Estas conversiones en indefinidos se realizarán con una progresión tal, que permita garantizar la realización de los contratos de relevo sin exceder los recursos humanos disponibles en cada momento.

• Jubilaciones:

Se aplicará la jubilación parcial durante la vigencia del convenio de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Asimismo será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de Seguridad Social a los efectos de facilitar la jubilación parcial con contratos de relevo.

La empresa se compromete a aceptar las solicitudes que al respecto se formulen, siempre que el trabajador/a solicitante tenga una presencia activa y real (es decir, no se encuentre en situación de Incapacidad Temporal), durante los dos meses anteriores al inicio de la situación de jubilación parcial y existan trabajadores/as con contrato temporal que puedan ser contratados como relevistas.

En caso de no cumplirse los antecitados requisitos, la empresa podrá, no obstante, acceder a la solicitud, si existieran circunstancias médicas, que a su juicio lo aconsejaran.

Se realizará un contrato individual con cada trabajador/a interesado en pasar a jubilado parcial, el cual contendrá las condiciones de dicho estatus, siendo imprescindible asumir que no computarán antigüedad para los premios de vinculación de 25 y 50 años.

La empresa estudiará la normativa en materia de anticipo de la edad de jubilación, relativa a trabajadores/as con exposición a los riesgos del amianto, manteniendo una actitud favorable en este capítulo.

Capítulo V: Retribuciones

Artículo 27. — *Retribuciones generales.*

1) Se entenderá por retribuciones generales el cómputo de percepciones totales anuales que son consecuencia de:

—La categoría profesional.

—El punto hora desarrollado.

—Las antigüedades.

—El total de horas efectivas de trabajo al año.

—El plus de transporte.

2) Para cada categoría profesional comprenden los siguientes conceptos:

—Salarios o sueldos de Convenio, extendidos tanto a días trabajables, como a Domingos y fiestas abonables y a días de vacación, según la Columna I del Anexo III.

—Primas e incentivos correspondientes a las horas efectivas de trabajo al año y dependiendo del punto hora desarrollado. Para las horas correspondientes al período de vacaciones, se tomará la media de primas conseguida en las horas de trabajo de los tres meses anteriores a la liquidación, excepto cuando el paro general de la plantilla de operarios/as directos, en los tres meses, supere el 5 por 100, que se considerará de presencia.

—Antigüedad.

—Plus de transporte.

Artículo 28. — *Tasa horaria y forma de pago.*

1. El cálculo de las retribuciones se efectuará mediante las siguientes fórmulas:

Para el 2009:

$$\text{Operarios/as} = \frac{(SD + AD + ED)\ 365}{1.809{,}30}$$

$$\text{Empleados/as} = \frac{(SM + AM + EM)\ 12}{1.809{,}30}$$

Para los años 2010 y 2011, lo que resulte.

2. En las columnas primeras de la tabla (T.H.) figura la tasa horaria para cada categoría, sin antigüedad ni eventuales, a efectos orientativos.

3. De conformidad con el artículo 29,4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as de la factoría percibirán sus retribuciones a través de Cajas de Ahorro.

4. La forma de pago será la siguiente: Se cobrará la nómina los finales de mes, liquidándose todos los boletines hasta cinco días laborables antes del último del mes en su situación real, y se abonarán las horas de presencia que falten en los días restantes a 66 P.H. regularizándose los boletines e incidencias de estos días, en el mes siguiente. Los empleados/as cobrarán esos cinco días a la prima del mes, regularizándose al mes siguiente sólo las horas de presencia.

Artículo 29. — *Retribución anual a 80 puntos/hora con objetivo.*

Es el total anual que percibe un trabajador/a, sin la antigüedad, por los siguientes conceptos y en el supuesto de que desarrolle siempre un punto hora a 80 P.H.

a) Los salarios o sueldos de Convenio, extendidos a 365 días cuya retribución se efectuará multiplicando la tasa/hora por 1.809,30 h. en el 2009 y lo que resulte para 2010 y 2011.

b) Las primas normales Bedaux correspondientes a dicho punto hora, cuyo importe se refleja en las columnas II y III del Anexo III y artículo 30, por el número de horas de trabajo efectivo más las horas correspondientes a vacaciones.

c) Las primas a Objetivo correspondientes a dicho punto hora cuyo importe se detalla en la columna IV del Anexo III y artículo 30, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La cuantía de estas retribuciones anuales a 80 P.H. y Objetivo, está tabulada en la columna número IX del Anexo III.

Artículo 30. — *Primas.*

1. Los distintos valores de primas vienen especificados en las columnas II a IV del Anexo III. Para su correcta aplicación habrá que tener en cuenta que el valor punto es constante en los siguientes tramos:

• Sistema Bedaux:

—De 60 a 66

—De 66 a 80 y siguientes.

• Sistema Objetivo:

—Se comienza a percibir a partir de 75 P.H.

—De 75 a 80.

Para hallar los valores punto de los tramos señalados anteriormente, se aplicarán las siguientes fórmulas:

—Valor punto Bedaux entre Ph 66 y Ph 60:

$$\frac{\text{Importe Ph 66 tabla}}{6}$$

—Valor punto Bedaux entre Ph 80 y Ph 66:

$$\frac{\text{Importe Ph 80 - Importe Ph 66}}{14}$$

—Valor punto Objetivo entre Ph 80 Obj.- Importe Ph 66:

$$\frac{\text{Importe Ph 80 Obj. - Importe Ph 66}}{14}$$

2. Las tarifas de primas pactadas en este Convenio sustituirán a lo establecido en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada, respecto a la garantía del 25 por 100 del salario base.

Artículo 31. — *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Para los empleados/as y operarios/as las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, que se establecen en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, serán las que aparecen en las Columnas VII y VIII del Anexo III.

2. Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

3. Las gratificaciones se abonarán con los salarios vigentes en el momento del abono, el 15 de julio y el 15 de diciembre y, en el supuesto de que alguna de estas fechas fuera festiva, el día anterior.

Artículo 32. — *Dietas.*

• Dietas estatales:

Las dietas se incrementarán en el IPC correspondiente, en cada año de vigencia del convenio.

Las dietas para el Personal Obrero y Empleado, se establecen en las siguientes cuantías para el año 2009:

—Comida: 31,11 euros

—Cena: 31,11 euros

—Varios: 11,46 euros

Para los años 2010 y 2011, dichos importes se actualizarán a su vez sobre la base del IPC correspondiente.

Para estancias inferiores a 3 meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros 7 días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a 7 días, las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 60,42 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, durante los 7 primeros días serán el 100% de los conceptos de comida y cena. A partir del 8º día y hasta la finalización del 2º mes el 80% de los mismos conceptos. A partir del primer día del tercer mes y hasta la finalización del sexto mes percibirán como dieta el 70% de los conceptos anteriormente señalados. Este porcentaje se reducirá al 67% a partir del 1er. día del séptimo mes.

Estos porcentajes de DIETAS suponen las siguientes cantidades mensuales:

—Primer mes:1.580,39 euros.

—2º mes: 1.493,28 euros.

—3er. mes al 6º mes: 1.306,62 euros.

—7º mes en adelante: 1.250,62 euros.

La Empresa se hará cargo de la gestión y abono del alojamiento, que incluirá el desayuno. Cuando por causa justificada no sea posible desayunar en el lugar de alojamiento, se abonará, previa justificación del gasto, el importe correspondiente al desayuno por un importe máximo de 7,58 euros. En todo caso, y para estancias que así lo requieran, se fijará una escala de gastos en cada caso, para facilitar la gestión de este capítulo.

• Dietas internacionales:

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

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso, (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (7,58)

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el Trabajador o la Trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (7,58 euros), aplicándose a su vez el incremento del IPC correspondiente, en cada año de vigencia, en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros 7 días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del 8º día y hasta finalizar el mes el 80%. Además se incrementarán estos valores, en función del tiempo de estancia, a razón de un 4,00% por cada tramo definido, favoreciendo la permanencia, resultando la escala siguiente:

—Primer mes: 1.772,92 euros.

—2º mes: 1.843,84 euros.

—3er. mes a 6º mes: 1.917,59 euros.

—7º mes en adelante: 1.994,29 euros.

Para estancias superiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la Trabajadora o el Trabajador, se abonarán 1.994,29 euros desde el primer día.

Se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el 6º mes de permanencia, se abonará a razón de 3,93

euros/día. A partir del 7º mes de permanencia, se abonará a razón de 6,55 euros/día, por todo el periodo de desplazamiento restante.

Para los años 2010 y 2011, dichos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios correspondiente de cada año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Viajes.

Para desplazamientos, se establece la siguiente escala:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Kilometraje:

El kilometraje se abonará a razón de 0,32 euros/Km. Durante la vigencia del convenio.

El Comité Empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

Artículo 33. — *Pluses*.

• Complemento de puesto de trabajo.

El complemento de puesto de trabajo irá ligado al puesto desempeñado y lo aplicará directamente RR.HH.

Incluye las percepciones actuales en materia de tóxico penoso y peligroso.

Todos los operarios/as o empleados/as que de forma permanente vinieran percibiendo cantidades por estos conceptos mayores a las ofertadas como complemento de puesto de trabajo, percibirán la cantidad ofertada, y el diferencial, pasará a convertirse en complemento ad personam.

Las cantidades ofertadas por puesto son las siguientes:

Complementos de puesto de trabajo (valores 2009):

—Soldadura: 1,300euros/hora.

—Enderezado de chapa de acero (cajas): 1,300 euros/hora.

—Mecanizado: 0,957 euros/hora.

—Pintura (+ el plus de pistola, como en la actualidad): 0,957euros/hora.

—Montaje de suelos en vehículos: 0,957euros/hora.

—Puestos de trabajo de operarios/as diferentes a los anteriores: 0,764 euros/hora.

En caso de que cualquier operario/a fuese destinado a posiciones donde el complemento de puesto de trabajo fuese mayor al que percibía incluido el ad personam resultante de la conversión descrita en el párrafo 3º, le seria absorbido este último, de manera que no percibiera una cantidad total mayor a la correspondiente a su puesto de trabajo.

Si retornase a su situación de partida, volvería a tener el complemento que tenia previamente.

Los pluses de nocturnidad, turnos, turno de noche, aplicación pistola pintores/as, transporte, y jefe/a de equipo serán en 2009 los que figuran en el Anexo IV, para todos los trabajadores/as.

El plus de turnicidad lo percibirán todos aquellos trabajadores/as que trabajen a turno.

El plus de carencia de calefacción se aplicará únicamente a los operarios/as que tengan más del 50% de su actividad al aire libre en la temporada de invierno (1.º noviembre hasta final de marzo); su cuantía aparece en el Anexo IV.

En caso de que durante dicho período y en jornada completa, los operarios/as de fábrica no pudieran disponer de calefacción percibirían dicho plus hasta que el servicio se restableciera.

Para el 2010 y 2011 se revisarán su cuantía en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

Artículo 34. — *Antigüedad.*

Los complementos en concepto de antigüedad (quinquenios) que se han pactado y serán de aplicación, son exclusivamente los que figuran en la columna V del Anexo III del presente Convenio.

Los quinquenios generados como antigüedad tendrán efectos económicos el día primero del mes siguiente al de cumplimiento.

Artículo 35. — *Desgaste de herramienta*.

El personal de Oficina Técnica y los Carpinteros percibirán por este concepto las cantidades fijadas en el Anexo IV.

Ambas cantidades se revisarán con el mismo incremento que la masa salarial de cada uno de los años de vigencia.

Artículo 36. — *Paros*.

Se cobrarán por los salarios de Convenio, más una prima igual a 66 Ph. Bedaux y la antigüedad.

Artículo 37. — *Esperas.*

Se cobrarán con un punto hora supuesto igual a:

0,6 (P.H.r -60) + 60 siendo Phr. el punto hora desarrollado en la ejecución del trabajo en que se produce la espera o en su defecto en el último boletín ejecutado.

Artículo 38. — *Boletines a no control*.

En aquellos casos en que el trabajador/a esté prestando habitualmente su actividad por el sistema de Objetivos y se le encomiende a continuación un trabajo a no control, cobrará durante la ejecución del mismo, la actividad que se le aprecie en el trabajo encomendado valorada a Objetivo.

Artículo 39. — *Masa salarial*.

Los crecimientos de la masa salarial bruta se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a cada uno de los períodos de comparación (años 2009– 2010 y 2010-2011), tanto en lo que respecta a plantillas de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose en consecuencia por separado las cantidades que a variaciones en tales conceptos.

• Incrementos salariales:

—2009: Las percepciones vigentes a 31/12/2008 se incrementarán en un 2,86% fijo proporcional. Además se establece un aumento lineal para todas las categorías de 195,90 euros. A su vez se incrementa el complemento de paga extra en 17,29 euros en cada paga.

—2010: Las percepciones vigentes a 31/12/2009 se aumentarán con el mismo diferencial que las percepciones de 2009, sobre el IPC de 2009, con similar reparto al del año 2009.

—2011: Las percepciones vigentes a 31/12/2010 se aumentarán con el mismo diferencial que las percepciones de 2009, sobre el IPC de 2010, con similar reparto al del año 2009.

En ambos casos se computarán por separado antigüedades vegetativas y ascensos.

La aplicación del incremento para 2010 se realizará cuando se conozca oficialmente el Índice de Precios al Consumo de 2009 y se actuará de igual manera en 2011.

A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria de Aplicación del Convenio, levantando acta con el resultado acordado y la aplicación a las tablas de cada año que se publicarán en los tablones de avisos y en el BOPZ.

Capítulo VI: Mejoras sociales

Artículo 40. — *Fondo social*.

1. Se integrarán en un Fondo Social las siguientes prestaciones de carácter asistencial:

a) Caja de Socorros Mutuos y Fondo de Complemento de Enfermedad.

b) Becas de residencias infantiles y estudios superiores, y ayudas para estudios medios y enseñanza obligatoria.

c) Complemento de ayuda familiar por hijos.

d) Aguinaldo de Navidad.

2. El Fondo Social estará administrado por una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité de Empresa, que actuará conforme sus normas propias.

La Comisión Paritaria del Fondo Social podrá suprimir algunos conceptos, modificarlos o crear otros nuevos, sin que por ello se supere el valor de las aportaciones económicas de la Empresa con los beneficios que se integran en dicho Fondo en el momento de su constitución.

3. Se extenderán las coberturas del fondo social a los cónyuges o parejas de hecho descritas en el Art. 23.3 de este Convenio Colectivo de para trabajadores/as en activo, siempre que no perciban ayudas en sus empresas.

4. La aportación económica anual de la Empresa al Fondo Social se incrementará en el mismo porcentaje que la Masa Salarial de cada uno de los años de la vigencia de convenio, y en la misma proporción se incrementará la aportación que el trabajador/a voluntariamente realiza a la Caja de Socorros Mutuos para ser acreedor de los derechos derivados de la misma.

Artículo 41. — *Lavandería.*

Lavandería, se mantiene el servicio integral de suministro de ropa de trabajo y lavandería bajo la modalidad de "renting" para todos los trabajadores/as y empleados/as, asumiendo la empresa el coste de dicho servicio. Se informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución de dicho servicio.

Artículo 42. — *Servicio de comedor.*

En aquellos casos en que el horario de trabajo determine el comer en la factoría, a todo trabajador/a que así lo haga se le abonará el 50 por 100 del importe de cada comida.

Artículo 43. — *Transporte.*

El Comité de Empresa tiene organizado un servicio de autobuses para los trabajadores/as que deseen utilizarlo, gestionando su administración, cambios, cobros de cuotas, etc.

La Empresa asumirá el 75% del coste real del servicio, sobre facturas que presente la compañía contratante, el 25% restante se repartirá entre todos los trabajadores/as que tienen línea de autobús disponible.

Esta nueva distribución supondrá que no se aplicaran partidas económicas a fondo social al participar todos los trabajadores/as.

Se concede una 15ª línea de autobús a partir de la firma de convenio, La Comisión de Transporte decidirá el momento y oportunidad de utilizar dicha línea.

En el momento en que se terminen las obras en las instalaciones de las duchas de F1 así como el nuevo vestuario de montaje, la empresa ajustará el servicio de autobús de las duchas a dos líneas, y seis meses más tarde, se reducirá el servicio a una sola línea.

• Plus de extrarradio.

Establecido para poblaciones sin ruta de autobús.

—Poblaciones en un radio de 10 Km. del centro de trabajo: 1,464 euros/día.

—Más de 10 Km. y menos de 15 Km. del centro de trabajo: 1,538 euros/día.

—15 Km. o más del centro de trabajo: 1,615 euros/día.

Actualizable en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

Artículo 44. — *Préstamos vivienda.*

Durante la vigencia del convenio se concederán las siguientes cantidades y cuantías en concepto de préstamos de vivienda, a quienes reúnan las condiciones reglamentariamente establecidas:

—Año 2009: 30 concesiones de 14.500 euros.

—Año 2010: 30 concesiones de 15.000 euros.

—Año 2011: 30 concesiones de 15.500 euros.

A pagar en 10 años al 1% de interés, sin reasignación de posibles cantidades sobrantes.

En el supuesto de que no haya peticiones para el primer préstamo, se podrán conceder a los peticionarios de segundo préstamo, por las causas siguientes:

—Necesidad de vivienda por separación judicial o divorcio.

—Compra de nueva vivienda, con venta de la ocupada actualmente, por mejora.

Los préstamos correspondientes a 2009 se concederán con los mismos requisitos que en la actualidad. La comisión de fondo social tratará sobre la necesidad de adaptación de los requisitos necesarios para tener acceso a dichos préstamos. Se mantendrán los criterios actuales hasta la obtención de un acuerdo en esta materia.

Artículo 45. — *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 45.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Zaragoza, se pactarán cantidades superiores, se aplicarían estas.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas se derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la Empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del Convenio.

Artículo 46. — *Seguro de vida.*

Con el objetivo de cubrir las contingencias de tipo no laborales o comunes, se establece un seguro colectivo de vida concertado para toda la plantilla de forma que de producirse el fallecimiento de un trabajador/a en activo por causas comunes, los herederos legítimos o derechohabientes percibirán 12.000 euros

La Empresa realizará las aportaciones siguientes al mantenimiento de dicha póliza: 18.834,96 euros para el año 2009 y para el año 2010 y 2011 lo que corresponda una vez aplicado el incremento de convenio pactado.

El resto, hasta el importe total de la póliza, se cubrirá del Fondo Social. Si hubiera excedentes por baja siniestralidad, pasarían a integrar el Fondo Social.

Esta cobertura será incompatible con la descrita en el art. 45 puesto que se originan por diferente contingencia.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del Convenio.

Artículo 47. — *Complementos en incapacidad temporal.*

En la I.T. derivada de Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional se complementará la prestación hasta el 100% de la percepción en activo desde el inicio.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente información en forma de relación nominal de los procesos de I.T. activos.

Se fomentará la colaboración entre la representación de los trabajadores/as y la empresa con el objetivo de reducir los índices de absentismo.

Se mantendrá el cuadro y sistema de compensaciones del convenio 2006-2008 hasta final de junio de 2010. En el caso de que los valores de absentismo en I.T. común al finalizar junio de 2010 no estuvieran por debajo del 5,50%, se mantendrá el esfuerzo y colaboración de ambas partes en la mejora de este índice, dándose una prórroga hasta fin de año 2010 para la entrada en vigor de la nueva tabla y sistema de compensaciones 2010-2011, que será operativa desde el primero de enero de 2011.

No se incluirán para el cálculo del absentismo:

—Horas de maternidad.

—Horas de I.T., posteriores a la fecha de reconocimiento de IPT o IPA

En ningun caso, la suma entre la prestación y el complemento, superará la percepción del salario en activo

La cantidad destinada a sostener económicamente el Complemento por Enfermedad Común y Accidente no Laboral a cargo del Fondo Social se establece en 32.407,72 euros, cantidad que se incrementara en los próximos ejercicios en el mismo porcentaje que lo haga la Masa Salarial. El exceso se abonará directamente por la empresa.

Los empleados/as, percibirán los anteriores complementos de I.T. total o parcialmente, cuando y en la medida que la suma de la prestación de la Seguridad Social y su complemento de enfermedad, sea inferior a las aquí estipuladas.

	2006_2008		
I.T.	Absentismo Enfermedad Común.		
Período	0_3,50%	3,51_5,00%	>5%
1º_14º	70%	5,70	**3,11**
15º_30º	100%	75%	**6,22**
>2º MES	100%	100%	**100%**

Tabla y sistema de compensaciones en I.T. común para 2010-2011.

TABLA Z	2010_2011			
I.T.	% Absentismo Enf. Común.			
Período	≤ 4,00%	4,01_5,00%	5,01_5,50%	>5,50%
1º_20º	100%	5,7 *1	3,11 *1	--- *2
21º_30º	100%	6,22	6,22	3,11
>2º MES	100%	100%	100%	5,70

* 1 (Si el absentismo es igual o menor del 5,5%)
Se abonará el 100% del salario dia, durante los tres primeros dias de baja del año.
Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 4 1/2 jornadas.

* 2 (Si el absentismo es mayor del 5,5%)
Se abonará el 60% del salario cada dia, durante los tres primeros de baja del año.
Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 4 1/2 jornadas.

Se aplicará dicha compensación con regulación al porcentaje trimestral acumulado.

Las aclaraciones de contingencia que pudieran producirse y una vez que la resolución sea firme, serán de aplicación sobre los índices de absentismo únicamente en el trimestre en curso y en ningún caso afectarán a los índices de referencia de trimestres ya consolidados.

En los casos de I.T. común, en los que la empresa o la mutua, previo aviso al trabajador/a, deban solicitar la propuesta de alta y la Inspección médica o el E.V.I. la concediera, no percibirá complemento de I.T. común durante los seis meses siguientes a dicha resolución mientras el índice de absentismo de referencia sea igual o mayor al 5%.

Artículo 48. — *Incapacidades permanentes derivadas de enfermedad común.*

Los trabajadores/as que lo deseen, y reúnan las condiciones adecuadas para obtener una invalidez permanente según criterio de la Empresa (Servi-

cio Médico), podrán solicitar de ésta el apoyo técnico o/y económico para tal fin.

Si la Resolución del INSS es de concesión del grado de absoluta IPA o gran invalidez no habrá indemnización por parte de la Empresa.

Si por contra el grado concedido fuera el de invalidez permanente Total para la profesión habitual, CAF concederá una indemnización por baja en la Empresa del modo siguiente:

Sobre la misma base reguladora de la concesión de la prestación por el INSS, se halla el 20%. Con este 20% anual, se calcula la indemnización a cargo de CAF de una sola vez, distinguiendo:

a) Para trabajadores/as con 55 o más años:

En función de la edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por los coeficientes de la siguiente escala:

—Edad: 63. Coeficiente: 6.
—Edad: 62. Coeficiente: 6,5.
—Edad: 61. Coeficiente: 7.
—Edad: 60. Coeficiente: 7,5.
—Edad: 59. Coeficiente: 8.
—Edad: 58. Coeficiente: 8,5.
—Edad: 57. Coeficiente: 9.
—Edad: 56. Coeficiente: 9,5.
—Edad: 55. Coeficiente: 10.

b) Para trabajadores/as menores de 55 años.

Para cualquier edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por el coeficiente diez.

En aquellos supuestos en los que la resolución de incapacidad permanente total para su profesión habitual del INSS se produzca en los términos del art. 7 del R.D. 1.300/95, se estará a lo establecido en el punto 3. del Acta de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y seis.

Capítulo VII: Seguridad y salud laboral y gestión medioambiental

Artículo 49.

1. *Seguridad y salud laboral*.

Se avanzará hacia un sistema de aseguramiento de la gestión preventiva mediante la adopción de la certificación OHSAS 18001. Se realizará el diagnóstico a final de 2009.

El Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral se elaborará dentro del primer trimestre de cada año. Este plan incluirá el capítulo de inversiones en materia preventiva.

La Empresa mantendrá actualizada la evaluación de riesgos laborales según la legislación vigente. La evaluación de riesgos, se realizará periódicamente y en todo caso cada 3 años.

Las prioridades de actuación preventiva se propondrán desde el Comité General de Seguridad y Salud Laboral.

Se mantendrán activados en la temporada de invierno (1º noviembre hasta final de marzo) los sistemas de calefacción en los lugares de trabajo durante los turnos de mañana, tarde y noche, de manera que se aseguren las condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a las temperaturas mínimas a mantener según lo dispuesto en la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales. Dependiendo del número de personas que estén de turno de noche y las condiciones climatológicas, se verá la conveniencia de mantener activados los sistemas de calefacción durante dicho turno.

Las cuestiones planteadas en esta materia, serán tratadas en los foros específicos de Prevención y en cualquier caso en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En lo referente al control de las subcontratas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa.

Se mantendrá el esfuerzo ya iniciado de adecuación de los niveles formativos de los trabajadores/as en materia preventiva, actualizando los mismos a los requerimientos específicos de cada puesto.

Los cursos de formación en PRL se realizarán en horas de trabajo, a excepción de la parte práctica.

2. *Gestión medioambiental*.

Se avanzará hacia la adopción del reglamento EMAS de gestión medioambiental durante la vigencia del pacto.

Capítulo VIII: Disposiciones finales

Artículo 50. — *Disposiciones finales.*

1) En todo lo no regulado en este Convenio de Empresa, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa de la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, considerando dicho régimen usos laborales del Sector.

Explícitamente prevalecerá lo establecido en este Convenio, en las siguientes materias:

a) Garantía mínima de aumento de percepciones por aplicación de un sistema de primas a la producción.

b) Cálculo y valor de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

c) Cálculo y valor de pluses. por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; de jefe/a de equipo, turnicidad y nocturnidad.

d) Ascensos conforme a la normativa a que se refiere el artículo 24.

e) Complemento por antigüedad.

Y en general, en aquellas materias que quedan reguladas de forma distinta a la Ordenanza remitida.

2) En conexión con el presente Convenio y para mejorar la productividad de la factoría y los niveles retributivos del personal, la Dirección continuará aplicando el sistema de trabajo por “Objetivos” en las condiciones previstas en este Convenio.

3) Se continuarían perfeccionando los sistemas de trabajo por “Objetivos” para conseguir que el trabajo en el taller se desarrolle durante tiempos globales –apreciados por experiencias propias y ajenas– a realizar por equipos de trabajo preferentemente o de forma individual. Simultáneamente se irá a una valoración de estos resultados comunes, sin tomar cuenta estricta de mediciones cortas o individuales.

Artículo 51. — *Vinculación a la totalidad*.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas, por disposición legal o convenio concurrente de ámbito superior, dará lugar a su revisión, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Capítulo IX: Representación colectiva y derechos sindicales en la empresa

Se incorporan al Convenio Colectivo de CAF, S.A. (Factoría de Zaragoza), las siguientes normas que especifican y complementan las establecidas en disposiciones legales de general aplicación.

I. Comité de Empresa

Artículo 52. — *Comité de Empresa*.

El Comité de Empresa de la Factoría de CAF, S.A. (Factoría de Zaragoza), es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as del centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Su constitución, competencias y régimen jurídico se regirán por la normativa legal aplicable y los pactos específicos contenidos en las presentes normas.

Artículo 53. — *Comisión Permanente*.

1. Se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una Comisión Permanente del Comité de Empresa, que coordinará las relaciones con la Dirección de Relaciones Industriales, para tratar de los asuntos en los que debe entender el Comité en sus reuniones ordinarias y extraordinarias.

2. La Comisión Permanente del Comité de Empresa estará integrada por 4 vocales, designados en la forma que acuerde el propio Comité.

Artículo 54. — *Competencias*.

1. Directamente a través de su Comisión permanente o de las Comisiones oportunas, el Comité de Empresa será informado por la Dirección sobre las siguientes materias:

a) Cada dos meses la Dirección informará al Comité de Empresa sobre la evolución de los negocios, producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones previstas, o antes si hubiera variaciones sustanciales, especialmente en la carga de trabajo y evolución probable del empleo. Los miembros del Comité se comprometen a guardar secreto de la información que se les facilite con carácter confidencial.

b) De las sanciones impuestas por faltas muy graves, incluidos los despidos.

c) De la necesidad de realizar horas extraordinarias en alguna sección o departamento.

d) De las subcontratas (trabajo procesado por CAF y posteriormente realizado en el exterior), importe y suministradores, y de las contratas que se estén realizando.

e) Con anterioridad a su realización, de los planes de contratación, esta Comisión participará en la parte de selección, correspondiente a las pruebas técnicas de taller para el grupo profesional de operarios/as.

f) Del movimiento mensual de plantilla.

g) Previamente a la salida de cualquier trabajador/a de la Factoría de Zaragoza, el Comité de Empresa conocerá las circunstancias del viaje, y los parámetros utilizados para la obtención de su dieta.

h) De los turnos que se vayan a realizar, así como de los viajes de relevancia.

i) De las contrataciones de eventuales que se realicen para cubrir las sobresaturaciones producidas en períodos superiores a tres meses

2. El Comité de Empresa desarrollará una labor en el ámbito de la participación en la gestión del Fondo Social, Comedor y Fundación Laboral.

Artículo 55. — *Comisión Paritaria de ocupación de plantillas.*

Para la información y estudio del paro, realización de horas extras y movilidad de plantillas, se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una Comisión Paritaria que estará integrada por 8 vocales, de los cuales 4 serán elegidos por el Comité de Empresa y otros 4 designados por la Dirección.

Siempre que sea posible, la información de referencia se suministrará con carácter previo a su ejecución.

Artículo 56. — *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, constituido conforme al art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá todas las competencias que dicha ley le atribuye.

Será en el seno del Comité General de Seguridad y Salud donde se tratarán los casos de aquellos trabajadores/as que por su estado de salud necesiten adaptaciones en su puesto de trabajo o bien deban de ser recolocados en puestos acordes a su situación de salud, de forma temporal o definitiva.

Artículo 57. — *Reuniones*.

Las convocatorias de las reuniones del pleno del Comité de Empresa, se entregarán al Departamento de Personal con 24 horas de anticipación.

Artículo 58. — *Crédito de horas*.

1.1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán individualmente de un crédito de 40 horas al mes retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, así como para la asistencia a cursos de Formación organizados por las Centrales Sindicales u otras Instituciones, que deberán acreditar la inscripción y asistencia.

1.2. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

2. No se incluyen en el cómputo del crédito de horas mencionado:

2.1. Una reunión ordinaria al mes, o 12 al año.

2.2. Las reuniones ordinarias de la Dirección con las siguientes Comisiones:

a) Comisión de Tiempos.
b) Comisión de Aplicación del Convenio.
c) Comisión de Ascensos
d) Comisión del Fondo Social.
e) Comisión de Formación
f) Comités de Seguridad y Salud (también se excluye del cómputo la previa del día anterior, en visita de los Delegados de Prevención por la Factoría.
g) Comisión de Ocupación de Plantillas.
h) Comisión de Transporte.
i) Comisión de Igualdad y Conciliación.

2.3. La reunión de la Permanente del Comité (diaria de 13 a 15 horas), o hasta el equivalente al número de horas mensuales que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.4. Las que utilicen el Presidente y el Secretario del Comité entre las 12 y las 13 horas, a diario, o hasta el equivalente del número de horas que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.5. Las necesarias para asuntos especiales si se acordara con la Dirección un número determinado de horas.

2.6. Las reuniones de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la Factoría.

2.7. Los desplazamientos a Beasain, para asistir a las reuniones del Consejo de Administración de Cartera Social.

2.8. Las reuniones del Órgano de Participación.

Artículo 59. — *Consultas y desplazamientos en la factoría.*

1) Las consultas de los trabajadores/as a un miembro del Comité que se refieran a asuntos de una sección o departamento deberán ser resueltas, a ser posible, por los miembros del Comité que tengan su puesto de trabajo en aquellas dependencias y si no los hubiere, por quien designe el Presidente del Comité.

2) Si se trata de algún problema que el miembro del Comité en la sección o departamento no pudiera resolver, intervendrá también la Comisión permanente en las horas fijadas en el artículo anterior, número 2, punto 3.

3) Cuando algún miembro del Comité necesite dejar su puesto de trabajo por razón de función representativa, lo comunicará a su Jefe/a respectivo antes de las 10 horas del día anterior y rellenará el oportuno impreso. No obstante, cuando se trate de realizar gestiones urgentes en el interior de la factoría, es suficiente que lo comunique el mismo día a su Jefe/a inmediato.

4) En el momento en que cualquier miembro del Comité sobrepase las 40 horas, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Presidente del Comité y del interesado, al objeto de que cese la utilización de horas para asunto sindicales.

5) Cuando la utilización de horas en asuntos sindicales perturbe la marcha de la producción, la Dirección de la Empresa podrá trasladar de puesto de trabajo al miembro del Comité afectado, previa comunicación razonada al Presidente del Comité y sin que ello pueda suponer ninguna discriminación económica ni profesional, sin perjuicio de los recursos legales.

Artículo 60. — *Asambleas*.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 16 asambleas y 12 horas anuales durante la vigencia del presente Convenio de Empresa. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores/as de la Empresa.

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

El Comité de Empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sea requerido por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, al 33% de la plantilla total de la Empresa.

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

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

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres establecidos.

II. Centrales sindicales

Artículo 61. — *Afiliados*.

1) Los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales según sus Estatutos.

Tendrán derecho a nombrar hasta dos Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa; los que no lleguen a este porcentaje estarán representados por un sólo delegado.

Los Delegados de las respectivas Centrales deberán ser trabajadores/as en activo.

2) Las Centrales Sindicales con un 10% de afiliación en la Empresa, dispondrán, para las reuniones de sus Secciones Sindicales fuera de las horas de trabajo, de ocho horas pagadas anuales, siempre que la cuota sindical mensual no sea inferior a 6,01 euros. A estos efectos, se computarán como afiliados, únicamente aquellos que la Empresa tenga constancia a través del descuento de cuota sindical en nómina.

Las reuniones serán convocadas por el o los Delegados Sindicales y comunicadas a la Dirección.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre salarios reales, sin prima de producción.

El abono a los afiliados asistentes a la reunión se efectuará a través de Delegado Sindical, calculándose según una tasa media de los asistentes.

3) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as, siempre que estos por escrito autoricen a efectuar los descuentos, las cuotas de afiliación de las Centrales Sindicales, debiendo aquéllos indicar la cuantía de la cuota sindical, la Central a que pertenecen y la cuenta corriente a la que debe ser transferida la mencionada cantidad, hasta que se produzca orden en contrario del trabajador/a. La Dirección de la factoría entregará copia de las transferencias a los Delegados de las Centrales Sindicales respectivas y el justificante al trabajador/a, siempre que se lo dé la Central.

4) Podrán quedar excedentes por reserva del puesto de trabajo, los trabajadores/as que ostentaran cargos en la Central Sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado y nacional en cualquier otro nivel. Tal situación se extenderá hasta el mes siguientes al cese en el mencionado cargo, pero debiendo solicitar el reingreso dentro de dicho período.

Artículo 62. — *Funciones y actuación de los delegados*.

1) Los Delegados de las Centrales representan y defienden los intereses de la Central de la cual son miembros, y de los afiliados a aquella en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central y la Dirección de la Empresa.

2) Podrán asistir con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las del Comité de Empresa y también, a la Comisión Paritaria del Convenio si hubo miembros de aquella Central en la Comisión deliberadora del Convenio.

3) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento que, por su carácter laboral-colectivo, afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados al Sindicato. Por su parte, la Dirección de la factoría informará en las mismas materias que, en virtud de lo dispuesto en la Ley y en este Convenio, ha de hacerlo al Comité de Empresa.

4) Los Delegados de las Centrales Sindicales tendrán acceso a la misma documentación que la Dirección debe poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias calificadas por la Ley como reservadas y sometidas a tal sigilo, así como en otras informaciones que la Dirección le proporcione con tal carácter.

5) Los Delegados de las Centrales tendrán un crédito de 40 horas retribuidas al mes, para realizar sus funciones, y las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

6) Los Delegados de las Centrales podrán fijar en los tablones de anuncios que la Dirección destine a este fin, avisos y propaganda que puedan interesar a sus afiliados/as y a los trabajadores/as sobre asuntos laborales y sociales.

7) Serán informados y oídos con anterioridad a la imposición de cualquier sanción a los afiliados a su Central Sindical.

8) Podrán mantener reuniones con sus afiliados/as.

9) La Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante de la Central Sindical ejerza sus funciones y tareas que, como tal, le correspondan y a las cuales se ceñirá.

10)Gozarán de las mismas facilidades de acumulación previstas en el artículo 58.1,2 para los miembros del Comité.

ANEXO I

Sistemática para las pruebas de ascensos de oficial 2.ª a 1.ª

1. Las pruebas se efectuarán durante el primer trimestre del año.
2. Baremos.

2.1. Operarios/as.

Las pruebas se efectuarán en taller con las siguientes valoraciones:

	1. Fase	2. Fase	3. Fase
Prueba de práctica	100%	70%	60%
Nota de taller		30%	25%
Antigüedad			15%

2.2. Empleados/as.

Para los empleados/as se aplicarán de la siguiente forma:

	1. Fase	2. Fase	3. Fase
Prueba de aptitud	100%	75%	65%
Nota departamental		25%	20%
Antigüedad			15%

Las pruebas constarán de las calificaciones del punto 2, con las siguientes fases:

PRIMERA FASE: Prueba práctica que será eliminatoria, debiendo sobrepasar el 65% de la máxima calificación alcanzable en esta prueba para pasar a la fase siguiente:

SEGUNDA FASE: Si se supera el 70% de las calificaciones de esta fase se tendrá opción a ascender.

TERCERA FASE: Los que alcancen o superen el tope anterior de la segunda fase, se ordenarán por orden preferente tomando como base los factores y notas de la tercera fase del punto 2.1 y 2.2., ascendiendo los primeros, sin superar el 20% del total de cada categoría y oficio. La antigüedad se puntuará con 1,5 puntos por año con un máximo de 15 puntos.

3) Teniendo en cuenta, del mismo modo, que los ascensos que se produzcan por la aplicación de estas normas suponen una promoción personal y no unas necesidades de la Factoría, ello supone que no necesariamente todos los que asciendan tengan que realizar trabajos de la nueva categoría, ni que sea una limitación para efectuar otros trabajos.

A la hora de efectuar las pruebas, la valoración correspondiente a la nota de taller deberá estar en sobre cerrado, en poder de los respectivos tribunales, para abrirlas y conocerlas una vez que se hayan efectuado las pruebas prácticas.

4 El contenido u objeto de la prueba, se adecuará a las tareas propias del grupo profesional y categoría en la Empresa, de la/s vacante/s a cubrir.

ANEXO II

Igualdad y conciliación

Se constituye oficialmente la Comisión de Igualdad y Conciliación con los mismos derechos y obligaciones que el resto de comisiones dispuestas en convenio.

Una vez que se ha elaborado el diagnóstico sobre igualdad, y conforme a lo dispuesto en el Art. 85,2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda en el ámbito de la negociación colectiva que sean los integrantes de la Comisión de Igualdad los que concluyan la elaboración del Plan de Igualdad, con el compromiso de presentarlo durante 2009.

Se elaborará a su vez un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

El Plan de igualdad se revisará anualmente.

Se fomentará la participación de las mujeres en la Comisión de Igualdad y Conciliación proponiendo que al menos una mujer participe en dicha comisión; el método para su designación corresponderá al Comité de Empresa.

Para dicho cometido contará con el tiempo necesario para asistir a las reuniones.

Esta participación quedará sin efecto, cuando entre los miembros del Comité de Empresa existan mujeres que realicen esta función.

Se prestará especial atención en la redacción del Plan de igualdad al capítulo de la incorporación y por tanto, a las candidaturas de mujeres en cualquiera de los procesos de selección, aplicando criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades que adecuen progresivamente las incorporaciones a los porcentajes de mujeres existentes en cada una de las áreas formativas o de especialidad.

Se establecerán indicadores para su seguimiento, de manera que el resultado de estos, permita establecer a medio plazo unos objetivos en función de los datos y su progresión.

ANEXO III — TABLAS SALARIALES DE CONVENIO PARA EL AÑO 2.009

CATEGORIA	SALARIOS	Y SUELDOS	PRIMAS EUROS HORA A: 66 PH	80 PH	80 PH OB.	IMPORTE QUIN. ANUAL	PLUS TRANSPOR. MENSUAL	GRATIFICACIONES SALARIOS SUELDOS	COMPLE-MENTO	TOTAL ANUAL A 80 PH OBJ. SIN ANTIGUEDAD
			======DIARIOS=======							
	T.H.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
OPERARIOS				D I A R I O S						
OFICIAL 1ª E	11,899	58,981	1,551	2,485	3,725	503,36	111,61	58,981	230,58	33.496,23
OFICIAL 1ª	11,572	57,360	1,501	2,401	3,601	503,36	111,61	57,360	230,58	32.582,98
OFICIAL 2ª	11,282	55,925	1,456	2,331	3,497	480,11	111,61	55,925	230,58	31.784,01
OFICIAL 3ª	10,982	54,440	1,415	2,260	3,393	459,52	111,61	54,440	230,58	30.963,96
ESPECIALISTA	10,897	54,016	1,399	2,240	3,361	449,82	111,61	54,016	230,58	30.726,83
SUBALTERNOS				M E N S U A L E S						
ALMACENERO	11,343	1.710,21	1,484	2,374	3,562	482,23	111,61	1710,21	230,58	32.076,54
CHOFER	11,800	1.779,13	1,551	2,483	3,723	511,70	111,61	1779,13	230,58	33.332,71
PORTERO	11,355	1.712,07	1,446	2,313	3,467	469,26	111,61	1712,07	230,58	31.930,69
ORDENANZA	10,992	1.657,36	1,430	2,292	3,438	459,51	111,61	1657,36	230,58	31.112,28
ADMINISTRATIVOS										
JEFE 1ª	13,543	2.041,91	1,814	2,905	4,355	628,55	111,61	2041,91	230,58	38.155,11
JEFE 2ª	13,096	1.974,58	1,748	2,798	4,198	598,26	111,61	1974,58	230,58	36.928,43
OFICIAL 1ª E.	12,900	1.945,04	1,720	2,751	4,127	563,10	111,61	1945,04	230,58	36.386,41
OFICIAL 1ª	12,543	1.891,16	1,661	2,658	3,986	563,10	111,61	1891,16	230,58	35.376,98
OFICIAL 2ª	12,051	1.817,02	1,588	2,539	3,808	529,00	111,61	1817,02	230,58	34.016,96
AUXILIAR	11,343	1.710,21	1,484	2,374	3,562	482,21	111,61	1710,21	230,58	32.076,54
TEC. OFICINA										
PROYECTISTA	13,226	1.994,22	1,770	2,830	4,245	609,37	111,61	1994,22	230,58	37.288,43
DELINEANTE 1ª E.	12,900	1.945,04	1,720	2,751	4,127	563,10	111,61	1945,04	230,58	36.386,41
DELINEANTE 1ª	12,543	1.891,16	1,661	2,658	3,986	563,10	111,61	1891,16	230,58	35.376,98
DELINEANTE 2ª	12,051	1.817,02	1,588	2,539	3,808	529,00	111,61	1817,02	230,58	34.016,96
CALQUISTA	11,343	1.710,21	1,484	2,374	3,562	482,21	111,61	1710,21	230,58	32.076,54

					MENSUALES						
TEC. DE TALLER											
MAESTRO TALLER	12,853	1.937,93	1,708	2,735	4,102	580,42	111,61	1.937,93	230,58	36.241,64
MAESTRO 2º	12,690	1.913,40	1,688	2,700	4,050	571,51	111,61	1.913,40	230,58	35.804,14
ENCARGADO	12,332	1.859,34	1,631	2,611	3,915	548,23	111,61	1.859,34	230,58	34.803,04
TEC. ORGCION.										
JEFE 1ª	13,226	1.994,22	1,770	2,830	4,245	609,37	111,61	1.994,22	230,58	37.288,43
JEFE 2ª	13,096	1.974,58	1,748	2,798	4,198	598,26	111,61	1.974,58	230,58	36.928,43
OFICIAL 1ª E.	12,900	1.945,04	1,720	2,751	4,127	563,10	111,61	1.945,04	230,58	36.386,41
OFICIAL 1ª	12,543	1.891,16	1,661	2,658	3,986	563,10	111,61	1.891,16	230,58	35.376,98
OFICIAL 2º	12,051	1.817,02	1,588	2,539	3,808	529,00	111,61	1.817,02	230,58	34.016,96
AUX. ORG.	11,343	1.710,21	1,484	2,374	3,562	482,21	111,61	1.710,21	230,58	32.076,54
TEC. LABTORIO.										
ANALISTA 1ª E.	12,708	1.916,11	1,691	2,706	4,060	551,69	111,61	1.916,11	230,58	35.860,17
ANALISTA 1ª	12,356	1.862,95	1,633	2,614	3,920	551,69	111,61	1.862,95	230,58	34.862,63
ANALISTA 2º	11,872	1.790,04	1,562	2,498	3,745	518,29	111,61	1.790,04	230,58	33.525,26
TEC. INFORMATICA										
PROG. SENIOR	13,543	2.041,91	1,814	2,905	4,355	628,55	111,61	2.041,91	230,58	38.155,11
PROG. JUNIOR	12,900	1.945,04	1,720	2,751	4,127	563,10	111,61	1.945,04	230,58	36.386,41
PROG. EN FMCION.	12,051	1.817,02	1,588	2,539	3,808	529,00	111,61	1.817,02	230,58	34.016,96
RESP. DE SALA	13,543	2.041,91	1,814	2,905	4,355	628,55	111,61	2.041,91	230,58	38.155,11
OPDOR. SENIOR	12,900	1.945,04	1,720	2,751	4,127	563,10	111,61	1.945,04	230,58	36.386,41
OPERADOR	12,543	1.891,16	1,661	2,658	3,986	563,10	111,61	1.891,16	230,58	35.376,98
OPDOR. JUNIOR	12,051	1.817,02	1,588	2,539	3,808	529,00	111,61	1.817,02	230,58	34.016,96
TITULADOS										
ING.LINC.ATS.		2.076,87					111,61	2.076,87	230,58	
PERITO Y ASIMI.		2.002,83					111,61	2.002,83	230,58	
AYTE. INGENIERO		2.002,83					111,61	2.002,83	230,58	
PRACTICANTE		2.002,83					111,61	2.002,83	230,58	

ANEXO IV

CONVENIO 2.009

PLUSES		EUROS 2.007	2.008	2.009
% CONVENIO		1,047	1,062	1,035
AYUDA FAMILIAR 1 HIJO (DIA)		0,169	0,179	0,186
AYUDA FAMILIAR 2 HIJO (DIA)		0,334	0,355	0,367
AYUDA FAMILIAR 3 HIJO (DIA)		0,624	0,663	0,686
AYUDA FAMILIAR 4 HIJO (DIA)		0,898	0,954	0,987
AYUDA FAMILIAR 5 HIJO (DIA)		1,169	1,241	1,285
NOCTURNIDAD (HORA)		1,553	1,649	1,707
TURNO (HORA)		0,448	0,476	0,492
APLICACION PISTOLA		1,425	1,513	1,566
TRANSPORTE EXTRARRADIO (DIA)	< de 10 Kmts. =	1,332	1,415	1,464
	Entre 10 y 15 Kmts. =		1,486	1,538
	> de 15 Kmts. =		1,56	1,615
JEFE DE EQUIPO (HORA)		1,139	1,210	1,252
CARENCIA CALEFACCION (DIA)		1,628	1,729	1,789
TRASLADO TURNO (DIA)		4,865	5,167	5,347
TURNO NOCHE (DIA)		10,627	11,286	11,681
TURNO VOLUNTARIO (HORA)		1,401	1,488	1,540
HERRAMIENTA EMPLEADOS (MES)		13,072	13,882	14,368
HERRAMIENTA OPERARIOS (HORA)		0,033	0,035	0,036