

	Dif. salario base mensual	Diferencia COR mensual
Dependiente de 2.ª	7,07	0,79
Dependiente mayor	8,46	0,95
Ayudante	6,65	0,75
Aprendiz de primer año	4,78	
Aprendiz de segundo año	4,78	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:		
Director	11,42	1,28
Jefe de división	10,20	1,15
Jefe administrativo	9,28	1,04
Secretario	7,62	0,86
Contable	7,86	0,88
Jefe de sección administrativo	8,69	0,97
PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Contable cajero o taquimec. idioma extranjero	7,90	0,88
Of. admvo. u operador de máquinas contables	7,69	0,86
Auxiliar administrativo mayor	7,17	0,81
Auxiliar administrativo o perforista	6,65	0,75
Aspirante	4,30	0,48
Auxiliar de caja	6,15	0,69
Auxiliar mayor de caja	6,65	0,75
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:		
Jefe de sección o servicios	8,50	0,95
Dibujante	8,98	1,01
Escaparatista	8,61	0,96
Ayudante de montaje	6,45	0,63
Delineante	7,03	0,79
Visitador	7,03	0,79
Rotulista	7,03	0,79
Cortador	7,76	0,87
Ayudante de cortador	6,93	0,78
Jefe de taller	7,49	0,84
Profesional de oficio de 1.ª	6,86	0,77
Profesional de oficio de 2.ª	6,65	0,74
Ayudante	6,45	0,72
Capataz	6,55	0,73
Mozo especializado	6,55	0,73
Ascensorista	6,35	0,71
Telefonista	6,35	0,71
Mozo	6,45	0,72
Empaquetador/a	6,35	0,71
PERSONAL SUBALTERNO:		
Conserje	6,45	0,72
Cobrador	6,45	0,72
Vigilante, ordenanza, portero	6,45	0,72
Personal de limpieza (por hora)		
Chófer vehículo ligero, permiso conducir 2.ª	6,65	0,75
Chófer vehículo repartidor, permiso conducir 2.ª	6,84	0,77
Chófer vehículo más de 3,5 Tm, permiso de 1.ª	6,86	0,77
Chófer repartidor más de 3,5 Tm, permiso de 1.ª	7,06	0,79
Chófer, permiso conducir 1.ª especial	7,69	0,86

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Telergón, S.A.U. Núm. 12.944

RESOLUCION de 18 de agosto de 2010 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 Telergón, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Telergón, S.A.U. (código de convenio 5001092), suscrito el día 23 de julio de 2010, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 6 de agosto de 2010, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, 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, 18 de agosto de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.D. (Resolución de 10 de julio de 2003): El subdirector provincial de Trabajo, Sergio Sazatornil Ferraz.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

AMBITO Y VIGENCIA

Art. 1.º *Ámbito funcional.* — En el presente convenio colectivo se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en la Empresa Telergón, S.A.U., para los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

Art. 2.º *Ámbito territorial.* — Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables en el centro de trabajo de la misma, sito en carretera Castellón, Polígono La Cartuja, 50720, La Cartuja Baja (Zaragoza), así como en cualquier otro que se establezca durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ámbito personal.* — El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que integran la plantilla, sin más excepciones que las contempladas en la Ley.

Art. 4.º *Ámbito temporal y vigencia.*

1. Entrada en vigor: el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009.

2. Los efectos económicos del Convenio comenzarán el día 1 de enero de 2009.

3. El presente Convenio tendrá vigencia para los años 2009, 2010, 2011, y hasta el 31 de diciembre de 2012.

A efectos de registro y depósito de Convenios Colectivos, se presentará el mismo ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de quince días a partir de la firma.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales y, a efecto de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Art. 6.º *Prórroga.* — Finalizada la duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, salvo que con la anterioridad de un mes a su expiración, o a la de cualquiera de sus prórrogas, se solicitase por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

Art. 7.º *Garantía de acuerdos.* — Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 8.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas en el presente Convenio no son compensables en su totalidad con las que anteriormente venían rigiendo por imperativo legal o cualquier otra causa.

Art. 9.º *Absorción.* — Las disposiciones legales o contractuales futuras que fuesen de aplicación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, diesen como resultado unos ingresos superiores a las condiciones establecidas.

Art. 10. *Garantía.* — Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Queda exceptuado de esta garantía y de la condición “ad personam”, el complemento establecido en el artículo 44 de este texto de Convenio.

Art. 11. *Integridad.* — Cualquier alteración que se pretenda introducir en el presente Convenio por los organismos oficiales, o por cualquiera de las partes, dará lugar a la revisión del mismo, considerándolo íntegramente, a fin de mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12. *Norma general.* — La organización del trabajo corresponde a la Dirección, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo ambas partes, Dirección y Empleados, se comprometen a la mutua colaboración.

Art. 13. *Facultades de la Dirección.* — La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio y normas de carácter interno.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, pro-

cesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Art. 14. *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.* — La Dirección y los trabajadores se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, aportando su colaboración, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos mas adecuados, así como una medida objetiva del trabajo.

CAPITULO III
DE LA COMISIÓN PARITARIA

Art. 15. *Comisión paritaria interpretativa.* — Se constituye una Comisión paritaria de interpretación del presente convenio presidida por la persona que la comisión en su momento designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

Art. 16. *Funciones de la Comisión Paritaria.* — Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del convenio.
- f) Conocer y emitir informe, si procede, sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
- g) Conocer y emitir informe, si procede, previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- h) Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
- i) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- j) También entenderá para resolver discrepancias surgidas de los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos en su caso.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y laborales.

La Comisión se reunirá siempre y cuando alguna de las partes la solicite en un plazo no superior a cinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

La documentación referente al problema a tratar se hará llegar a la Comisión con una antelación mínima de dos días, conteniendo entre otros los siguientes documentos: exposición del problema o conflicto, argumentación y propuesta de solución.

Las partes de la Comisión Paritaria, podrán recabar asesoramiento externo. Se desarrollará el procedimiento para resolver discrepancias en el seno de esta comisión.

CAPITULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 17. *Clasificación profesional.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales, de forma que permita una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrir en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Art. 18. *Definición de los grupos profesionales.* — Las diversas tareas y funciones de esta empresa se incluirán en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- a) Fabricación, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).
- b) Asuntos Sociales, Administración, Informática y Organización.
- c) Técnica; Calidad.
- d) Comercial.
- e) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que anteceden tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

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

- B. MANDO: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
 - Grado de supervisión y ordenación de tareas.
 - Capacidad de interrelación.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

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

E. INICIATIVA: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F. COMPLEJIDAD: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la unidad productiva en que desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Art. 19. *Grupos profesionales.*
GRUPO PROFESIONAL 0. Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la Empresa y que corresponden siempre a la particular ordenación de la misma.

GRUPO PROFESIONAL 1. Criterios generales: Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo Profesional 0, o de la propia Dirección, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: A nivel de titulación universitaria de Grado Medio completada con una experiencia dilatada en una o varias áreas funcionales, o titulación universitaria de Grado Superior completada con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un Área Funcional de la Empresa, o una división orgánica funcional, con responsabilidad por los resultados de la misma.

- Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 2. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación: A nivel de titulación universitaria de Grado Medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o titulación universitaria de Grado Superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso. Ídem de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de los trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades, dentro de una misma división orgánica funcional.

—Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

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

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

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

—Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 3. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas, que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: A nivel de titulación universitaria de Grado Medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

—Funciones que suponen responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellos, cuando las circunstancias aconsejen tales agrupaciones.

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

—Funciones de análisis de aplicaciones informáticas en un sector homogéneo de actividad, o en un conjunto de área de la Empresa, consistentes en desarrollar totalmente las aplicaciones requeridas mediante el establecimiento de los diagramas de proceso y programas, y verificando su adecuación a las especificaciones funcionales de partida.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

—Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

—Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 4. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estudio organizativo menor.

Tareas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: A nivel de Formación Profesional de 2º grado, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

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

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

—Tareas consistentes en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, cuando la ordenación de las mismas no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

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

—Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

—Tareas de confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

—Tareas que suponen la supervisión, según especificaciones generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas en taller o laboratorio.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad con autoridad sobre la decisión final o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

—Tareas consistentes en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

—Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medio.

—Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 5. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: A nivel de BUP o de F.P. 2 complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son similares a las siguientes:

—Operador de ordenador.

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

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

—Cálculo de salarios, valoración de costes, etc.

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

—Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

—Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

—Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

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

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que receptiona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

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

—Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante los procesos como terminados, en la propia Empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados. Igualmente de las recibidas del exterior.

—Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 6. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Formación Profesional de Primer grado complementada con una formación específica del puesto de trabajo.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

—Tareas de preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

—Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

—Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

—Tareas de vigilancia jurada o con armas.

—Tareas de operación de equipos telex, facsímil o similares.

—Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

—Tareas de grabación en sistemas informáticos.

—Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

—Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

—Conducción con permiso de conducción suficiente, entendiendo que pueden combinarse la actividad de conducir con otras actividades conexas.

—Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

- Tareas normales de delineación y cálculos sencillos.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla todos los resultados de la inspección.

- Toma de datos en procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgaste de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

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

- Conducción máquinas autopropulsadas de elevación, carga, arrastre (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, etc.)

- Etcétera.

GRUPO PROFESIONAL 7. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, F.P. 1.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades operativas sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos.

- Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

- Tareas elementales en laboratorio.

- Tareas de vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

- Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con raíl de utilización exclusiva (grúas puente, de pórtico, etc.).

- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de equipos, ensamble de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos, la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

- Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro y/o máquinas herramientas en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebardo y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

- Otras.

GRUPO PROFESIONAL 8. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Formación: Graduado escolar o certificado de escolaridad, o equivalente.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas manuales.

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

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

- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos (enganchadores).

- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

- Tareas de limpieza.

- Tareas de recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos (mozo de almacén).

- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia.

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

- Trabajo basto sin precisión alguna.

CAPITULO V

DE LA CONTRATACION LABORAL

Art. 20. Selección e ingresos. — La Dirección comunicará a los representantes legales de los trabajadores los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, así como un reconocimiento médico si se cree necesario, y se clasificará el personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con el conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Art. 21. Contrato eventual. — Durante la vigencia del presente Convenio y al objeto de facilitar y promover el empleo, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener la duración máxima que contemple el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Art. 22. Contrato de trabajo en prácticas, de formación y a tiempo parcial. — Con respecto a estos tipos de contratación, se estará en lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como en cualquier otra norma que los desarrolle.

La retribución de las contrataciones realizadas, tanto bajo la modalidad de Contrato de Trabajo en Prácticas como en Formación, será la que figure en el contrato individual, siempre que supere la máxima legal establecida para este tipo de contratos.

Art. 23. Período de prueba. — El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. La duración del mismo será de:

- Grupos profesionales 0, 1, 2 y 3: seis meses.

- Grupos profesionales 4 y 5: tres meses.

- Grupo profesional 6: dos meses.

- Grupo profesional 7: un mes.

- Grupo profesional 8: 15 días.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, durante un periodo de tiempo inferior al de prueba, este podrá completarse en la nueva contratación.

Art. 24. Cesas. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupos profesionales 6, 7 y 8: quince días.

- b) Grupos profesionales 3, 4 y 5: un mes.

- c) Grupos profesionales 0, 1 y 2: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO VI

DE LA FORMACIÓN

Art. 25. Formación. — Considerando la formación como el conjunto de acciones encaminadas al desarrollo humano y profesional de nuestros empleados que redunde en la mejora y aumento de los conocimientos, de sus actitudes y capacidades.

Los responsables de cada departamento propondrán los planes que, con arreglo al presupuesto anual, se consideren oportunos para adecuar la Empresa a las nuevas situaciones, con el fin de lograr las habilidades y conocimientos necesarios del personal a todos los niveles para que éste se adecue a las mismas.

CAPITULO VII

DEL TIEMPO DE TRABAJO

Art. 26. Jornada de trabajo. — La jornada laboral de trabajo efectivo, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida para la vigencia del convenio en 1.750 de trabajo efectivo e el cómputo anual, salvo para aquellos trabajadores que presten servicio durante el turno de tarde, puesto que la jornada anual de trabajo efectivo se verá reducida en 5 minutos diarios durante la realización del turno de tarde. La misma se efectuará en cinco días, es decir, de lunes a viernes, descansando, por tanto, los sábados, iniciando la jornada de trabajo a las 6 horas.

El turno normal y rotativo de la planta productiva y del almacén será de mañana y tarde. Cuando sea necesario implementar un turno de noche se realizarán los siguientes pasos:

1. Con una semana de antelación se notificará al personal la necesidad de implementar dicho turno, con datos de carga que avalen la saturación de la capacidad productiva de cualquier sección de la empresa en los turnos de mañana y tarde.

2. Para configurar dicho turno se pedirán voluntarios que deseen cambiar el turno actual a turno de noche.

3. Se establece un plus de nocturnidad para el turno comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas, consistente en el 20% del salario base, según lo dispuesto en el artículo 78 de la derogada Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada.

4. Si no se establece un turno suficientemente amplio para cubrir la capacidad necesaria planteada en el primer punto, Dirección Industrial podrá designar el personal necesario para que se constituya dicho turno, de entre el personal de mañana y tarde. Se tendrá en consideración la situación personal o familiar de cada empleado en el momento de creación de dicho turno.

5. El turno nocturno durará lo mínimo imprescindible para cubrir las necesidades planteadas en el punto primero, siendo desconectado siempre en viernes, con el fin de permitir la adaptación de horarios del cuerpo humano durante el fin de semana.

6. El número mínimo de personas para configurar un turno de noche es de 2. Nunca podrá haber una sola persona ya que en caso de accidente el riesgo para la integridad personal aumentaría.

7. En caso de que la duración del turno de noche fuera prolongada en el tiempo o grande en personal, se plantearían las herramientas organizativas necesarias (estructura de jefe de equipo, personal de apoyo o similar) para la coordinación adecuada del equipo humano.

8. La comisión paritaria constituida de la firma del convenio, hará seguimiento de la buena aplicación de este articulado y lo los trabajadores que formen parte del tercer turno.

Dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados como descanso para el bocadillo y por tanto irán por cuenta del trabajador.

Art. 27. *Horario de trabajo.* — De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, para el año 2009, 2010, 2011 y 2012, los horarios de trabajo serán los siguientes:

1.º Horario con jornada continua a turnos:

- Mañanas
- Entrada: 6.00 horas.
- Salida: 14 horas 5 minutos.

2.º Horario con jornada continuada a turnos:

- Tardes:
- Entrada: 14 horas 5 minutos
- Salida: 22.00 horas

3.º Horario con jornada partida Resto del personal de la empresa que no trabaja a turnos:

- De lunes a jueves:
- Mañana: De 8.00 a 13.15
- Tarde: De 14.15 a 17.30.

4.º Viernes, vísperas de festivos y jornada de verano:

- Jornada intensiva
- Entrada: A las 8.00 horas.
- Salida: A las 14.10.

Art. 28. *Entrada y salida del trabajo.* — Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada para el comienzo de la jornada de trabajo, y no podrá abandonar sin causa justificada las dependencias o despachos hasta el final de la misma. Tanto al comienzo como a la terminación de la jornada de trabajo se procederá a cumplimentar los registros o controles de entrada y salida, marcando las tarjetas u hojas de trabajo en los relojes colocados al efecto.

Art. 29. *Vacaciones.* — Las vacaciones se entienden incluidas en el conjunto del calendario laboral que se pacte, en el que se reseñarán debidamente los días que merecen tal concepto.

El período de vacaciones será de 30 días naturales. Al mismo tendrá derecho todo el personal que haya permanecido de alta en la empresa la totalidad del tiempo por el que se devengan las mismas, aplicando el principio de postnatalidad.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados, en los días que hubiesen de trabajar, en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

Este período de descanso no podrá utilizarse para trabajar en otras empresas y será proporcional a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computando a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Para su valoración económica se tendrá en cuenta la media de los conceptos salariales de la nómina percibidos en los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas, excluidas las horas extraordinarias y conceptos extrasalariales.

Como consecuencia de las características de la empresa, actividad en la que se desenvuelve, tipo de mercado, etc., no deberá coincidir en el mismo período

de vacaciones más de un tercio del personal, excepto en el mes de Agosto que el límite puede ser de dos tercios, teniendo en cuenta que todas las secciones productivas y de servicios de la empresa deberán quedar cubiertas con los recursos humanos necesarios en cada época del año.

Los turnos de vacaciones se acordarán en el calendario laboral, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de disfrute de las mismas.

Art. 30. *Permisos y licencias.* — El personal viene obligado a solicitar permiso para faltar al trabajo con al menos dos días de antelación, o con la mayor brevedad posible en los casos urgentes, ya sea para la totalidad o parte de la jornada de trabajo. De igual modo, y si por cualquier circunstancia no fuera posible solicitar el oportuno permiso, deberán comunicarse con la mayor brevedad posible los motivos de la ausencia. La justificación documental del motivo de la ausencia será exclusiva responsabilidad del interesado.

Los conceptos que regulan el pago de devengos por permisos y licencias con derecho a retribución será el salario contractual o pactado.

Los permisos con derecho a remuneración serán por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo máximo que se indica:

- Seis días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos consanguíneos y dos días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos, también políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos, padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos, también políticos y tres días naturales por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los permisos con derecho a remuneración por enfermedad de un familiar, se podrán disfrutar dentro de los siete primeros días del inicio de este derecho.

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos.

• Acorde con la realidad social, las parejas de hecho que lo justifiquen con la documentación oportuna tendrán derecho, por los tres casos detallados anteriormente, a un total de tres días máximo al año de permiso remunerado. Este acuerdo quedará anulado en el momento que por ley se legislen los derechos sociales para estas parejas.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta con el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año.

• El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el periodo de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

• El tiempo necesario en los casos de actuar como demandante, caso sentencia estimatoria, y el tiempo necesario en los casos de testigos de juicios, siempre que sean citados por el juez de oficio y no a instancia de la parte demandante.

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 31. *Excedencias.* — 1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su

puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPITULO VIII

SALARIOS Y RETRIBUCIONES

Art. 32. *Salario base.* — Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo efectivo de trabajo y en función de su grupo profesional y que con tal denominación se incluye en la tabla salarial en su cuantía diaria/mensual según proceda. Se liquidará por todos los días naturales y pagas extraordinarias a que se genere derecho.

Art. 33. *Antigüedad.* — El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirante, aprendizaje o servicio como botones, en cuyo caso se reconocerá un máximo de dos años.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en período de prueba y por personal eventual, cuando ésta pase a ocupar, plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

f) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este nuevo ingreso, perdiéndose todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 34. *Complemento personal.* — Se establece un complemento personal, pagadero mensualmente, formando parte de la masa salarial individual y personal de cada trabajador y, que no será compensable ni absorbible, según anexo núm. I.

La cuantía mínima del complemento para los trabajadores en plantilla a partir del 1 de enero del año 2009 será de 1.543,12 euros brutos anuales para el año 2009 y 1.558,56 para el año 2010. Para los años 2011 y 2012 se le sumará la cantidad que resulte según los incrementos pactados en el presente convenio, en las mismas condiciones establecidas en la disposición adicional segunda.

Para las nuevas incorporaciones en la plantilla desde el 1 de Enero de 2009 éste complemento empezará a devengarse desde el inicio de la relación laboral, si bien las cuantías mínimas se establecen en función del número de años de permanencia en la Empresa.

Durante el primer año de permanencia	617,23 euros/año 2009
	623,41 euros/año 2010
Durante el segundo año de permanencia	1.234,59 euros/año 2009
	1.246,93 euros/año 2010
Durante el tercer año de permanencia	1.543,12 euros/año 2009
	1.558,56 euros/año 2010

Art. 35. *Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.* — La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad

superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la Empresa y los trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el procedimiento procesal oportuno.

Art. 36. *Plus de jefe de equipo.* — Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando al Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Art. 37. *Plus de carencia de incentivos.* — Los trabajadores de la Empresa que no tengan un sistema de incentivos y no perciban otros complementos salariales al margen de los reflejados en el presente convenio se les abonará el 22% de su salario base en concepto de carencia de incentivo.

Art. 38. *Plus de transporte.* — A todos los trabajadores que no perciban cantidad alguna ni por “Plus de Transporte” ni por “Plus de Distancia” y que estén por debajo de las Bases Máximas de Cotización a la Seguridad Social y que no tengan acuerdos particulares con la empresa y a todas las nuevas incorporaciones se les abonará la cantidad de 440 euros anuales para el año 2010 y de 550 euros anuales para el año 2011 en concepto de plus de transporte. Para el año 2012 el incremento será del IPC real.

Art. 39. *Horas extraordinarias.* — Las horas que excedan del cómputo global anual establecido en este convenio se abonarán como “Horas Extraordinarias”. El trabajador podrá optar por su compensación por descanso.

Se establece por este convenio colectivo un límite máximo de 80 horas en cuyo cómputo no se incluirán aquellas que hayan sido compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. A efectos de este cómputo no se tendrán en cuenta las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Respecto de horas extraordinarias se establecen los siguientes criterios:

A) Supresión de las horas extraordinarias habituales.

B) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiendo como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, sin superar el límite legal establecido, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Art. 40. *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad serán retribuidas con treinta días de salario base y antigüedad.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 41. *Gratificaciones especiales.* — La Empresa, en concepto de gratificación especial, abonará una cantidad equivalente a 1.111,80 euros para el año 2009 y 1.122,92 euros para el año 2010, pagadera el 10 de octubre, o día anterior en el caso de coincidir como festivo, siendo su devengo anual y abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado durante el periodo de devengo.

Esta paga se actualizará cada año de vigencia del presente Convenio en las mismas condiciones establecidas para la masa salarial, en la Disposición Adicional Segunda.

Art. 42. *Abono de salarios.* — El abono de los salarios, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, se efectuará por periodos mensuales mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar a través de las entidades de crédito.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios será el acordado y deberán especificarse con claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Art. 43. *Anticipos.* — El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 44. *Complemento “retribución voluntaria absorbible y compensable” (R.V.A.C.).* — Se crea un Complemento salarial denominado Retribución Voluntaria Absorbible y Compensable (R.V.A.C.) que no formará parte de la masa salarial individual a efectos de incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos y que será absorbible y compensable por los incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos que en el futuro pudieran corresponder a la persona que tenga reconocido dicho complemento.

Los futuros incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos, podrán ser absorbidos individualmente, única y exclusivamente de este complemento y

hasta un máximo del importe que se reconozca como tal complemento (R.V.A.C.), pudiendo darse el caso de su absorción total y por tanto su desaparición de la estructura salarial.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45. Régimen disciplinario. — A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

Art. 46. Graduación de las faltas. — Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan considerarse otras análogas.

Art. 47. Faltas leves. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

— De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

— No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

— El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

— Pequeños descuidos en la conservación del material.

— Falta de aseo o limpieza personal.

— No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

— No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

— Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

— Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 48. Faltas graves. — Se califican como faltas graves las siguientes:

— Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días.

— Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

— No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

— Entregarse a juegos, cuales quiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

— La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

— Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

— La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

— La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

— Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

— La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 49. Faltas muy graves. — Se califican como faltas muy graves las siguientes:

— Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

— Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

— Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconianza hacia su autor.

— La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

— La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

— La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

— Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

— Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

— Realización de actividades que impliquen competencia a la Empresa.

— Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

— Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

— Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

— La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

— Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

— Las derivadas de lo previsto en los párrafos 3, 5 y 8 del artículo 47.

— La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 50. Régimen de sanciones. — Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta 6 meses después de la fecha de imposición.

Art. 51. Sanciones. — Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

— Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

— Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 52. Abuso de autoridad. — Tendrán la consideración de faltas muy graves y se sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por los directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, a la Inspección Provincial de Trabajo para que practique el acta pertinente.

Art. 53. Prescripción. — Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya tenido conocimiento de ello.

CAPITULO X

ACCIÓN SOCIAL

Art. 54. Ropa de trabajo y equipos de seguridad. — A todos los trabajadores les será entregado un traje al año. El deterioro involuntario de este traje, y por causas del propio trabajo, dará lugar a la sustitución de la prenda.

El Comité de Salud Laboral, participará en la selección de prendas de protección individual.

El equipo de trabajo se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación, al comienzo de su actividad.

Art. 55. Fondo social. — Al objeto de cubrir las contingencias de carácter social o asistencial que se acuerden por la Comisión Gestora creada al efecto, el conjunto de las aportaciones de la empresa por trabajador y año durante el año 2009 será de la misma cuantía que la aportación por parte de los trabajadores procedente de la explotación de las máquinas expendedoras de bebidas que administra el comité de empresa, con una aportación máxima cada parte de 150 euros/año.

Todas las solicitudes con cargo a este fondo deberán ser dirigidas a la Comisión Gestora, constituida por cuatro miembros, dos de la parte social y dos por parte de la Dirección.

Cualquier movimiento en la citada cuenta corriente o libreta de ahorro exigirá la conformidad previa de la Comisión Gestora por mayoría.

Se establece una cuantía máxima total de 900 euros, que en caso de cubrirse dará lugar a la suspensión de las aportaciones, o a una minoración proporcional hasta alcanzar dicho límite.

La dirección de la empresa participará en la fijación de las tarifas de precio de las máquinas expendedoras de bebidas.

Art. 56. *Prestación por invalidez o muerte de origen laboral.* — Para cubrir esta prestación, la Empresa se adhiere a la póliza que ha suscrito, para estos efectos, la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza en su Convenio colectivo provincial.

Art. 57. *Jubilaciones.* — Todos aquellos trabajadores que al cumplir 60 años, y cumpliendo todos los requisitos normativos, deseen obtener una “jubilación a tiempo parcial” mediante un contrato de relevo, podrán hacerlo comunicando su decisión a la empresa, siempre que la legislación vigente lo permita.

Jubilación anticipada a los 64 años. Con relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se acuerda que los/as trabajadores/as, al cumplir los 64 años, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Art. 58. *Atenciones sociales.* — Otras atenciones sociales serán las siguientes:

A) Ayudas a la formación y cualificación del personal consistentes en facilitar los libros necesarios en aquellas enseñanzas regladas que cursen los trabajadores de la Empresa; bien procedentes de la propia biblioteca que se irá creando en la Empresa o por adquisición de los mismos.

B) Fomento de asistencia colectiva a ferias, conferencias, etc. participando en la financiación de los gastos.

C) Ayuda económica pagadera en septiembre de 139,88 euros para el año 2009 y 141,28 para el año 2010 por cada hijo en edad escolar (entre 3 y 18 años), en concepto de ayuda escolar.

Para tener derecho a estas atenciones sociales se requerirá como mínimo un año de antigüedad en la empresa y acreditar con la documentación suficiente, en los casos precisos.

CAPITULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 59. *Normas de seguridad e higiene.* — Estas normas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

En cuanto a los reconocimientos médicos por la vigilancia de la salud, se realizarán según el puesto de trabajo de cada empleado más la prueba analítica habitual.

En el futuro se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Art. 60. *Reconocimientos médicos.* — Sin perjuicio de las obligaciones previstas por la Vigilancia de la Salud de los trabajadores que serán de obligada observancia, la Empresa garantizará, a través de la Mutua o Entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste de la misma, una revisión médica anual cuyo contenido será el siguiente:

- Reconocimiento físico completo.
- Audiometría.
- Control visión.
- Electrocardiograma.
- Analítica de sangre y orina, según los estándares contratados con la Mutua y que incluirá la prueba del PSA para los trabajadores mayores de 55 años.
- Revisión ginecológica.

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

Art. 61. *Derechos sindicales.* — Se reconocen todo lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposiciones adicionales

Primera. — En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el texto de la derogada Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

Segunda. — Las condiciones económicas pactadas en el texto del presente convenio son las siguientes:

1.º Año 2009: incremento sobre la masa salarial del 0,60%, ya aplicado desde el 1 de enero de 2009 por la diferencia del IPC del año 2008 a favor de la empresa.

2.º Para los años 2010, 2011 y 2012, incremento sobre la masa salarial del IPC real.

3.º Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará sobre el Complemento Personal de cada trabajador, según lo dispuesto en el artículo 34 de este convenio, la cantidad resultante de calcular sobre la masa salarial de todos los trabajadores en plantilla, un 0,80% para las masas salariales individuales que sean inferiores a 30.000 euros anuales y el 0,40% para las masas salariales individuales se sean iguales o superiores a 30.000 euros anuales.

La suma de los resultados de estos cálculos se dividirá por el número de trabajadores en plantilla, para que estos incrementos sean repartidos linealmente.

El incremento salarial entrará en vigor el 1 de enero de cada año, y se aplicará inicialmente el IPC previsto por el Gobierno.

En el caso de que el IPC aplicado inicialmente a los incrementos salariales, de cada año de vigencia del convenio fuera inferior al real acumulado durante los doce meses de cada año establecido por el INE, se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año y tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia, una revisión salarial por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, sirviendo igualmente de base de cálculo para aplicar el incremento en años futuros. Si el IPC real fuera inferior al aplicado, se descontará de la subida prevista para el siguiente año.

De todo lo dispuesto en esta Disposición queda exceptuado el complemento salarial “Retribución Voluntaria Absorbible y Compensable (R.V.A.C.)” expuesto en el artículo 44 de este texto, pudiendo ser absorbido y compensado el incremento que puedan suponer las condiciones pactadas en los párrafos anteriores de esta Cláusula, hasta un importe máximo del que cada persona tenga reconocido como R.V.A.C., por su carácter de no formar parte de la masa salarial a efectos de incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos. En ningún caso se aplicara este complemento para igualar las diferencias salariales dentro del mismo grupo profesional.

Cláusula derogatoria. — A partir de la firma del presente convenio colectivo, quedan derogados cuantos actos interpretativos y complementarios existieran del mismo, con la excepción del pacto del 14 de abril de 1977, en el que se establecen unas mejoras al personal de la Empresa que se trasladó a las nuevas instalaciones, como compensación por las molestias y perjuicios que dicho traslado pudo ocasionarle, y de los acuerdos adoptados en cuanto al horario y los incentivos de producción, según se recoge en el acta de 6 de diciembre de 2005, y para las personas incluidas en dicho acta.

Tablas salariales

Categoría	Diario 2009	Anual 2009	Diario 2010	Anual 2010
PERSONAL OBRERO:				
PEON	28,05	13.032,07	28,33	13.163,39
PEON ESPECIALISTA	29,14	13.495,71	29,43	13.631,27
MOZO ESPECIALISTA ALMACEN	29,14	13.495,71	29,43	13.631,27
PROFESIONALES DE OFICIO:				
OFICIAL 1.ª	30,49	14.070,61	30,79	14.210,76
OFICIAL 2.ª	29,79	13.773,66	30,09	13.910,28
OFICIAL 3.ª	29,20	13.522,06	29,49	13.657,02
	Mensual 2009	Anual 2009	Mensual 2010	Anual 2010
PERSONAL SUBALTERNO:				
ALMACENERO	893,93	13.626,83	902,87	13.763,09
CHOFER CAMION Y GRUAS AUT	919,23	13.981,03	928,42	14.120,84
CONDUCTOR MAQ. AUT	919,23	13.981,03	928,42	14.120,84
PERSONAL ADMINISTRATIVO:				
JEFE DE 1.ª	1.089,74	16.368,17	1.100,64	16.531,85
JEFE DE 2.ª	1.048,47	15.790,39	1.058,95	15.948,29
OFICIAL 1.ª	991,93	14.998,83	1.001,85	15.148,81
OFICIAL 2.ª	928,32	14.108,29	937,60	14.249,37
AUXILIAR	883,21	13.476,75	892,04	13.611,51
ASPIRANTE 1.º AÑO	602,67	9.549,19	608,70	9.644,68
ASPIRANTE 2.º AÑO	721,46	11.212,25	728,67	11.324,37
PERSONAL TECNICO:				
•TECNICOS NO TITULADOS Y TECNICOS TALLERES:				
JEFE DE TALLERES	1.108,80	16.635,01	1.119,89	16.801,36
MAESTRO DE TALLER	991,30	14.990,01	1.001,21	15.139,91
MAESTRO 2.º	975,35	14.766,71	985,10	14.914,37
CONTRAMAESTRE	988,78	14.954,73	998,67	15.104,27
ENCARGADO	953,74	14.464,17	963,28	14.608,81
CAPATAZ	918,93	13.976,83	928,12	14.116,59
•TECNICOS DE OFICINA:				
DELINEANTE PROYECTISTA	1.043,76	15.724,45	1.054,20	15.881,69
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.045,59	15.750,07	1.056,05	15.907,57
DELINEANTE 1.ª	979,09	14.819,07	988,88	14.967,26
DELINEANTE 2.ª	941,44	14.291,97	950,85	14.434,88
AUXILIAR Y CALCADOR	897,21	13.672,75	906,18	13.809,47
•TECNICOS ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO:				
JEFE PRIMERA	1.044,11	15.729,35	1.054,55	15.886,64
JEFE SEGUNDA	1.031,00	15.545,81	1.041,31	15.701,26
TECN. ORGANIZACION 1.ª	978,77	14.814,59	988,56	14.962,73
TECN. ORGANIZACION 2.ª	941,42	14.291,69	950,83	14.434,60
AUXILIAR ORGANIZACIÓN	916,86	13.947,85	926,03	14.087,32
•TECNICOS TITULADOS:				
INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	1.244,47	18.534,39	1.256,91	18.719,73
PERITOS Y APAREJADORES	1.196,84	17.867,57	1.208,81	18.046,24
GRADUADO SOCIAL	1.108,82	16.635,29	1.119,91	16.801,64