

2. COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

2.1 Plus de Condiciones de Trabajo: El importe mensual definitivo durante la vigencia del Convenio, es el siguiente:

| | |
|--|--------|
| Nivel (euros brutos) | Valor |
| PCT | 273,04 |
| 2.2 Plus de Turno. Los importes unitarios definitivos por cada jornada de turno rotativo que se realice de mañana, tarde o noche son, para la vigencia del Convenio, el siguiente: | |
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Turno Unitario | 19,32 |

Los importes mensuales del Plus de Turno son, para la vigencia del Convenio, el siguiente:

| | |
|---------------------|--------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Turno Mes | 338,06 |

2.3 Plus de Nocturnidad. Los importes unitarios definitivos del Plus de Nocturnidad son, para la vigencia del Convenio, el siguiente:

| | |
|---------------------|-------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Noche Día | 21,00 |

Los importes mensuales definitivos del Plus de Nocturnidad son, para la vigencia del Convenio, el siguiente:

| | |
|---------------------|--------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Noche Mes | 127,68 |

2.4 Plus de Disponibilidad. El importe mensual del Plus de Disponibilidad es:

| | |
|--------------------------|--------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Disponibilidad Mes | 191,96 |

El valor de cada Plus descontado es:

| | |
|--------------------------------|-------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Descuento disponibilidad | 10,97 |

2.5 Plus de Festividad. El valor unitario del Plus de Festividad es:

| | |
|---------------------|-------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Festividad | 55,87 |

2.6 Plus de Nochebuena y Nochevieja. Los importes unitarios definitivos del Plus de Nochebuena y Nochevieja son, para la vigencia del Convenio, el siguiente:

| | |
|-------------------------------|--------|
| Plus (euros brutos) | Valor |
| Nochebuena y Nochevieja | 120,00 |

ANEXO Nº 4. NORMA BECA HIJOS DE EMPLEADOS

1. OBJETO DE LA NORMA. Becar estudios medios o superiores a los hijos de los empleados de la Empresa, en función de unos requisitos económicos y académicos.

2. PERSONAS INTERESADAS. Todos los hijos de empleados de la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

3. REQUISITOS GENERALES

- a) Ser hijo de empleado de la Empresa.
- b) Edad: hasta los 27 años.
- c) Dependier económicamente de los padres.
- d) Cumplir los requisitos académicos.

4. CUANTIA DE LA BECA. El importe de la beca será inversamente proporcional a la renta familiar. Para el cálculo de la misma se tendrán en cuenta:

- a) Fondo disponible.
- b) Número de solicitudes.
- c) Media de beca (a:b)

5. TRAMITACION DE LA BECA. La beca se solicitará dentro del plazo que se establezca, una vez realizadas las correspondientes matriculaciones en los Centros Universitarios. Documentos que se acompañarán:

- Impreso de solicitud dónde constarán los datos personales, económicos y académicos necesarios.
- Resguardo de matrícula.
- Documentos acreditativo de residir en Colegio Mayor, residencia, piso ...
- Fotocopia de la declaración a Hacienda del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del año anterior.

6. PRESENTACION DE LA SOLICITUD DE BECA. Toda la documentación se presentará personalmente en Recursos Humanos

7. CONCESION DE LA BECA. Se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes del Comité de Empresa, nombrados por el mismo y hasta 2 representantes de la Empresa nombrados por la Dirección.

La concesión o denegación de la beca se comunicará al interesado por escrito.

El pago de la beca se efectuará en la nómina siguiente a la fecha de la concesión.

En caso de que haya fondo sobrante una vez aplicada la presente norma, éste se distribuirá proporcionalmente entre todos los empleados con derecho a beca, teniendo en cuenta que ningún empleado podrá percibir más de un 150% de lo que le correspondería por la estricta aplicación de la presente norma.

ANEXO Nº 5. NORMA AYUDA ESCOLAR

1. OBJETO DE LA NORMA. Ayuda para estudios de Educación Infantil y Guardería, E. Primaria (E.P.O), E. Secundaria (E.S.O), Bachiller y Formación Profesional.

2. PERSONAS INTERESADAS. Todos los hijos de empleados de la Empresa, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que dos trabajadores tengan beneficiarios comunes, sólo uno de ellos podrá causar derecho a favor de los mismos.

3. REQUISITOS GENERALES

- a) Ser hijo de empleado de la Empresa.
- b) Edad: hasta los 25 años.
- c) Dependier económicamente del padre.
- d) Cursar estudios en Centros oficiales u homologados.

4. CUANTIA DE LA AYUDA. La cuantía de la ayuda variará en función del tipo de estudios, distribuida en distintos bloques: 1) E. Infantil y Guardería 2) E. Primaria (E.P.O) 3) E. Secundaria (E.S.O), Bachiller y F. Profesional.

Para establecer los importes se tendrán en cuenta tanto el fondo asignado cómo el número de solicitudes presentadas.

Se aplicarán los importes del año anterior a las solicitudes de la presente convocatoria. Según los resultados obtenidos inicialmente, se aumentará o disminuirá proporcionalmente el importe en función del fondo existente.

5. TRAMITACION DE LA AYUDA. La ayuda se solicitará dentro del plazo establecido una vez realizadas las matriculaciones correspondientes, no admitiéndose petición alguna una vez finalizado el mismo, salvo causas excepcionales.

Documentación a entregar: Impreso de solicitud y resguardo de matrícula o certificado del Centro para aquellos estudios que no sean obligatorios.

6. PRESENTACION DE LA SOLICITUD. La documentación requerida se presentará dentro del plazo establecido en Recursos Humanos.

7. CONCESION DE LA BECA. Se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes del Comité de Empresa, nombrados por el mismo y dos representantes de la Empresa nombrados por la Dirección.

MANUAL DE DEFINICIONES PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. ESTRUCTURA DE LAS DEFINICIONES DE LOS NIVELES SALARIALES. Las definiciones de los niveles salariales constan de tres apartados: NATURALEZA DE LA FUNCION, CAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD POR MANDO.

El apartado NATURALEZA DE LA FUNCION se identifica para cada: Grupo Profesional, Nivel Salarial, Familia Organizativa

Los apartados CAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD POR MANDO se identifican para cada: Grupo Profesional, Nivel Salarial

Los referidos apartados responden a los siguientes enunciados: * NATURALEZA DE LA FUNCION, que expresa los elementos básicos que caracterizan a cada nivel salarial, habiéndose incluido, en algunos casos, ejemplos significativos que permiten clarificar la definición.

Se considera incluido en este apartado, de cada nivel salarial y grupo profesional, la siguiente definición funcional:

"En todos los casos deberá observar las normas de calidad, seguridad y medio ambiente, así como las generales de la Empresa".

* CAPACIDAD, que aprecia los conocimientos requeridos para el desempeño de la función asignada. Los conocimientos requeridos son los definidos en los planes de estudio de la enseñanza oficial, aunque hayan podido ser adquiridos por formación equivalente o experiencia. En los casos que se precise, será exigible el correspondiente carnet de conducir.

* RESPONSABILIDAD POR MANDO, aprecia la actuación adecuada que debe producirse en la dirección y supervisión de grupos de trabajo. Distinguirá el mando formal de las simples ayudantías o colaboraciones necesarias para la realización de tareas y operaciones.

1.1. FAMILIAS ORGANIZATIVAS. Para facilitar la clasificación profesional de los puestos de trabajo se ha incluido, en cada definición de nivel salarial, referencia a las Familias Organizativas siguientes:

- . Fabricación
 - . Laboratorio
 - . Mantenimiento
 - . Movimiento y Distribución
 - . Administración y Gestión
 - . Servicios Técnicos y Generales. FAMILIA ORGANIZATIVA DE FABRICACION
- Pertenecerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo el control y operación de las Unidades de Producción.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE LABORATORIO. Pertenecerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo analizar las características y calidades de los productos que opera la Empresa e investigar en las propiedades de los mismos, u otros cualesquiera, para determinar si ofrecen posibilidades de producción y uso industrial.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE MANTENIMIENTO. Pertenecerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo realizar en el Centro de Trabajo el montaje, reparación y mantenimiento de los equipos.

Los conceptos utilizados en la definición de niveles salariales de esta Familia han sido los siguientes:

DEFINICION DE ESPECIALIDADES. Para el desarrollo de los trabajos de Mantenimiento se requiere una formación en alguna de las especialidades que a continuación se expresan:

| Especialidades | Ocupación u Oficio |
|---|---|
| Mecánica | Soldador-Tubero-Calderero |
| Máquinas herramientas (Tornos, fresadoras, mandriladoras y máquinas afines) | Mecánico (Estático, dinámico, automotores) |
| Electricidad | Electricista (Instalación y líneas eléctricas, máquinas eléctricas) |
| Instrumentación | Instrumentista (Neumática-Electrónica). |

FAMILIA ORGANIZATIVA DE MOVIMIENTO Y DISTRIBUCION. Pertenecerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo garantizar la recepción, almacenamiento, preparación, distribución y suministro de productos.

FAMILIA ORGANIZATIVA DE ADMINISTRACION Y GESTION. Pertenecerán a esta Familia Organizativa aquellos puestos de trabajo cuyas funciones tienen como objetivo la administración de hechos económicos y/o la gestión de las diversas Áreas o Negocios de la Empresa.

Para efectuar la clasificación de los puestos de trabajo pertenecientes a esta Familia se tendrán en cuenta tanto el número de actividades administrativas y de gestión que se desarrollan en el puesto, como su grado de complejidad, volumen,