

CONVENIO COLECTIVO DE ISOLUX INGENIERIA S.A. AÑOS 2008-2009-2010

Centros de trabajo de Coirós, Ferrol, Santiago de Compostela, As Pontes de García Rodríguez y A Coruña (término municipal)

CAPITULO I. GENERAL

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo se concierne entre los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores de ISOLUX INGENIERIA S.A. de los centros de trabajo de Coirós, Ferrol, Santiago de Compostela, As Pontes de García Rodríguez y A Coruña (término municipal) para regular las relaciones de trabajo, económicas y sociales entre ambas partes.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo son los centros de trabajo ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro en los términos municipales de Coirós, Ferrol, Santiago de Compostela, As Pontes de García Rodríguez, A Coruña (término municipal), durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de ISOLUX INGENIERIA S.A. de los centros de trabajo reseñados en el art. 2, con excepción de cargos directivos, jefes de ámbito territorial y asimilados.

Artículo 4.- Ámbito temporal y Denuncia

El Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma por las partes que lo suscriben, excepto en lo concerniente a las tablas salariales anuales, adjuntas como Anexo II al presente Convenio, cuya vigencia se retrotrae al 1º de Enero de 2.008 manteniéndose la duración del mismo hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

Para el segundo año de vigencia, las nuevas tablas de salario se aplicarán desde el día 1 de enero del 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2.009, y para el tercer año de vigencia, las nuevas tablas de salario se aplicarán desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

La denuncia deberá ser efectuada en el periodo comprendido entre el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre del año en que termine su vigencia o de cualquiera de sus posibles prorrogas.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad y garantías personales

El presente Convenio y las condiciones en él pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente y en su conjunto y, por tanto, si la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara, en todo o en parte, el contenido del presente Convenio, este quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría o nivel salarial, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 6.- Absorción

Las disposiciones de cualquier origen que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si, unidas a la valoración mínima de todos los conceptos según establecen las vigentes disposiciones, superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario, se consideraran absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

CAPITULO II. NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 7- Prohibición de discriminación

Los firmantes del presente Convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivo de la igualdad de oportunidades en el trabajo

Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de la igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Norma general

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto 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 ordenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

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 es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa:

DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 9.- Sistemas de organización del trabajo

En el supuesto de implantación, modificación o sustitución de los sistemas organizativos del trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores, al exponerles el plan, recibirán información sobre los objetivos de su implantación, incidencia en la productividad y el empleo, determinación de los elementos necesarios (máquinas o elementos específicos) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal, medidas de adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y garantías de que todo el proceso productivo se desarrolla en las adecuadas condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

CAPITULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL**Artículo 10.- Clasificación Profesional**

Nos remitimos al Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del Metal firmado por CC.OO., U.G.T. Metal, C.I.G. Metal y CONFEMETAL; según Resolución de 5 de Febrero de 1.996 publicado en el B.O.E. núm. 55, de 4 de Marzo de 1.996.

Habiéndose implantado en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de A Coruña, un sistema de clasificación profesional, se crea una Comisión Paritaria compuesta por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, que tomando como referencia las citadas clasificaciones profesionales, intentará consensuar la adaptación al presente Convenio Colectivo, y a la situación real de la empresa.

CAPITULO V. INGRESOS Y CESES**Artículo 11.- Ingresos**

Con excepción del Personal Técnico Titulado (tarifas de cotización 1 y 2) y los puestos que impliquen mando o confianza, para el acceso del personal a la condición de fijo de plantilla, en el momento que libremente determine la Dirección de la Empresa, deberán superarse (se trate de personal eventual con contratos en vigor o aspirantes externos) unas pruebas de carácter práctico y teórico, basadas en los mismos programas previstos en el procedimiento de ascensos del personal fijo. Si el aspirante a ingreso en plantilla superó en su día las pruebas prácticas y teóricas específicas para la categoría con la que ingresa, quedará exento de la repetición de las mismas.

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, para el ingreso en las categorías inferiores de cada grupo profesional (Especialistas, Oficial de 3ª, Auxiliar Administrativo, Calcador, Delineante de 2ª, etc.) queda a criterio de la Empresa, la necesidad de realizar o no pruebas de acceso.

En el caso de convocatorias abiertas para el ingreso en la Empresa, se establece una preferencia de ingreso, en igualdad de condiciones y puntuación que el resto de los aspirantes, para los hijos de los trabajadores de Isolux Ingeniería S.A.. Iguales derechos conservarán los hijos de los pensionistas que hayan prestado sus servicios a la Empresa.

La representación de los trabajadores tiene garantizada su presencia en los procesos selectivos mencionados, teniendo conocimiento previo de las pruebas de ingreso, y presencia en el Tribunal Calificador, que tendrá la misma composición que el previsto en el procedimiento de ascensos.

Para cubrir las bajas que por jubilación reglamentaria, anticipada, voluntaria o por invalidez se produzcan, cuando las expectativas de mercado sean favorables, se tratará de incorporar a la plantilla fija, de forma escalonada, al personal eventual con varios años de contrato.

En cuanto al personal eventual, éste podrá someterse a las pruebas prácticas que la Empresa considere oportunas, que nunca serán de nivel inferior al exigido para el ascenso del personal fijo a la categoría que se trate.

Artículo 12.-Escalafones

La empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal, estableciéndose un escalafón por cada una de las siguientes secciones:

- Administrativos.
- Delineantes.
- Montajes.
- Comunicaciones.

En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos
- b) Fecha de ingreso en la Empresa
- c) Categoría Profesional a la que pertenece el trabajador
- d) Fecha de alta en la categoría profesional
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso en la categoría

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad se estará a la fecha de ingreso en la Empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra el escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

La Empresa, dentro del primer trimestre del año, expondrá el escalafón en los tablones de anuncios, con los datos señalados.

Sin perjuicio de lo acordado en este artículo, en el supuesto de que en el futuro se incorporasen nuevas actividades a la Empresa, se procedería a la creación de nuevas secciones a efectos de Escalafones.

Artículo 13.- Contratación

La empresa priorizará la contratación directa.

En los contratos de puesta a disposición que concierte Isolux Ingeniería S.A. con las empresas de trabajo temporal, la Dirección facilitará al Comité de Empresa, fotocopia literal de cada uno de los contratos realizados.

En los contratos de personal eventual, los hijos de los trabajadores fijos de Isolux Ingeniería S.A., tendrán una preferencia de ingreso, en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

Se podrán realizar contratos de duración determinada y su conversión en contratos para el fomento de la contratación indefinida, tal y como se establece en la Legislación vigente. En cuanto a la duración de los mismos se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de A Coruña para ese tipo de contratos.

Artículo 14.- Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal titulado: 6 meses.
- Personal Técnico no titulado y Administrativo: 2 meses
- Resto del personal: 30 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 periodo 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.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15.- Ascensos

En la provisión de ascensos en cada sección se proveerá del siguiente modo: de cada tres ascensos de categoría dos serán por concurso-

oposición y el tercero por antigüedad, correspondiendo esta al orden previsto en el escalafón de la profesión u oficio en la que se haya convocado la vacante.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
- B) Para ascender a una categoría profesional superior, se establece un sistema, que se adjunta como Anexo I al presente Convenio.
- C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 16. - Ceses voluntarios

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:

- Personal titulado: 2 meses
- Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes
- Resto de personal: 15 días

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.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO VI. MOVILIDAD

Artículo 17.- Movilidad del personal

- a) Se denomina movilidad funcional a la movilidad del personal dentro de los límites del centro de trabajo, que implique cambio de puesto de trabajo.
- b) Se denomina movilidad geográfica al traslado de personal que implique cambio de centro de trabajo de carácter permanente.
- c) Se denomina desplazamiento del personal a la movilidad del personal de carácter temporal, hasta el límite de un año, a una población distinta de su residencia habitual.

Artículo 18.- Movilidad geográfica

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal, hasta el límite de un año, a una población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la Jurisdicción Social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 5 días mínimos de antelación.

INCORPORACIÓN A OBRA.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en el montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil, o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan

o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, la Empresa se verá obligada a preavisarlo con 10 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a la obra es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con la Empresa, y ésta haya abonado el desplazamiento de él y de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 19.- Por disminución de la capacidad física

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad de personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que está se produzca dentro de la categoría profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a una categoría inferior, conservara la retribución de su puesto de origen y en el caso de que la Empresa contase con valoración de puesto de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento de cambio de puesto, a dos niveles como máximo por debajo del que venía percibiendo.

Si el puesto a que fuese cambiado correspondiese a categoría superior, percibirá la retribución de esta.

Artículo 20.- Trabajos en Sábados y Domingos

En la actividad profesional desarrollada en desplazamientos durante los sábados y domingos, el tiempo mínimo a abonar es de cinco horas, siendo de aplicación además las siguientes compensaciones:

Las medias dietas se abonan desde las 13 horas

En las obras con derecho a media dieta, se abonará la media dieta correspondiente a partir de las 13 horas.

En las obras que corresponda el derecho a la percepción de dieta completa, además de dicha dieta, se compensará con la media dieta que esté en vigor.

En el caso de encontrarse desplazado un trabajador en una obra en la que corresponda la percepción de dieta completa, si parte de ella para realizar trabajos en otra obra distinta, además de la dieta completa que le corresponda se compensará con la media dieta que este en vigor y tiene derecho a percibir los viajes de ida y vuelta de obra a obra, y las horas de viajes correspondientes, como si fueran extras de Sábado o Domingo, de acuerdo con las especificaciones tanto en kilómetros como en horas de viaje.

Artículo 21.- Cortes de tensión

Durante los cortes de tensión, el tiempo mínimo a abonar será de 5 horas más las horas de viaje. En el Anexo VII del presente Convenio, se establecen ejemplos ilustrativos de varios supuestos de cortes de tensión.

Artículo 22.- Desplazamientos al extranjero

1.- Los desplazamientos de los trabajadores españoles, contratados en España al servicio de la empresa en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino y tendrán siempre carácter voluntario para el trabajador.

2.- Los gastos de viaje serán por cuenta del empresario

3.- Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en el

territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo exterior.

4.- Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral, la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que fuese de aplicación en España con un recargo del 75%.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá teniendo en cuenta las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de Incapacidad Temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho. Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas, como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de 30 días el trabajador permanece en situación de I.T., la empresa podrá repatriar al trabajador, o antes, si mediante dictamen médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos 30 días desde el comienzo de la I.T., cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de I.T. continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado e).

f) Para cada ocasión y país, y previo al desplazamiento, el trabajador, el Comité de Empresa y la Dirección, definirán de mutuo acuerdo, la cuantía económica del plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo. El trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo, se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España, cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

Artículo 23.- Trabajo en distinta categoría profesional

La empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en una categoría profesional distinta a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo en categoría superior, será la correspondiente a la misma. En caso de que un trabajador ocupe

puestos de categoría profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a una categoría inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen. La empresa tratará de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Artículo 24.- Traslado del centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, estará obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc, de tal decisión
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo

En cualquier caso si por motivos de traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPITULO VII. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Artículo 25.- Formación Profesional en el trabajo

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, así como de los convenios internacionales, referentes al derecho a formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

A iniciativa de las partes se crea una Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la Empresa, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la misma y adecuados para completar la formación de los trabajadores. La asistencia a dichos cursos será voluntaria.

Dicha Comisión acordará asimismo, las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán por consenso

Artículo 26.- Promoción

Los trabajadores inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios, debidamente justificados y por el tiempo máximo de diez días por curso académico, para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.

CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 27.- Seguridad y salud laboral

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costos, estableciéndose su planificación, coordinación y control, como un elemento más de las reuniones de trabajo o de los temas a realizar.

La empresa se dotará de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo. La representación legal de los trabajadores participará y velará por su cumplimiento.

Se adecuarán las medidas en la Empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma y del Comité de Salud Laboral, facilitándoles los medios al respecto.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad y Salud Laboral en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de Salud Laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

- a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en la empresa.
- b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
- c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, máquinas y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.
- d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa y las medidas de salud, investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.
- e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.
- f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes u enfermedades profesionales.
- g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y de los Técnicos de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

Los trabajadores a través de sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares en donde se desenvuelva su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

En los aspectos no recogidos en el presente acuerdo, será aplicable lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás reglamentos y normas complementarias de ella.

Artículo 28.- Reconocimientos médicos

La empresa, bien por sus servicios médicos o por la Mutua de accidentes, gestionará la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador. A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico semestral.

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones (ergonómicas), para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación de mobiliario y de equipo, luminosidad, ruido, etc.).

Los reconocimientos médicos a los que se refiere el presente artículo, se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29.- Ropa de trabajo

La Empresa, además de proporcionar a sus operarios todos los elementos de protección que determina la Ley y reglamentos de desarrollo, suministrarán a cada uno de ellos dos equipos de ropa de trabajo a su ingreso en la Empresa y transcurrido un año de servicio, entregarán uno más, y otro cada seis meses, a contar desde este año, debiendo tener dichas prendas las iniciales o indicativos de la Empresa. Asimismo se facilitarán dos toallas al año.

CAPITULO IX. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 30.- Jornada

La duración máxima de la jornada laboral será para el año 2.009 y 2010 de 1.756 horas. En el supuesto de que el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de A Coruña, de aplicación para los años 2.009 y 2010, fijara una jornada laboral anual inferior a las 1.760 horas, la duración máxima de la jornada que aquí se establece para el año 2.009 y 2010, se reduciría de tal manera que entre la jornada del presente Convenio y la de aquel, existirá una diferencia de 4 horas. La distribución horaria se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

En Oficinas y Oficina técnica, entre los días 1 de Junio y 30 de Septiembre y entre los días 10 de Diciembre y 10 de Enero, todos ellos inclusive, se realizará jornada continuada de 6,30 horas diarias.

El resto del año, la jornada a realizar tendrá un régimen de flexibilidad de horarios con la siguiente regulación:

- De Lunes a Jueves la entrada por la mañana se realizará entre las 7:45 y 9 horas y la salida para el almuerzo entre las 13,15 y las 16 horas, con un mínimo un hora y cuarto (75 min.) y un máximo de 2 horas. La salida por la tarde a la hora que corresponda para completar la jornada diaria pactada en el Calendario Laboral, en función de la hora de inicio de la jornada y del tiempo empleado para almorzar. Los viernes, no existe flexibilidad y la entrada será a las 8:00 horas.

- En consecuencia, la jornada de coincidencia obligatoria será de Lunes a Jueves de 9 a 13,15 horas y de 16 a 18 horas y el Viernes desde las 08:00 horas hasta la hora establecida como finalización de la Jornada.

- La jornada partida no flexible será de lunes a jueves de 8,00 a 13,45 h. y de 14,30 h a la hora fijada en el Calendario Laboral. Los viernes de 8:00 a 14:30 horas.

Antes del 1º de Enero de cada año, la Dirección, de acuerdo mutuo con los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente.

Los viernes siguientes a un jueves festivo, tendrán la consideración de inhábiles y recuperables (puentes).

En obras,

Lunes a jueves: De 08:00 horas a 13:00 horas y de 15:00 horas a 18:30 horas

Viernes: De 08:00 horas a 14:13 horas.

La jornada anual se regularizará con ajustes en el calendario laboral anual acordado.

Artículo 31.- Vacaciones

El personal fijo y eventual sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables, en los meses de verano, o parte proporcional. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división en dos del periodo total.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del

trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad o accidente no laboral, quedarán interrumpidas las vacaciones, continuando el disfrute de las mismas en las fechas, que de común acuerdo, fijasen ambas partes.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Los conceptos retributivos por vacaciones son los siguientes: Salario Base, Complemento de Puesto de Trabajo, Complemento Personal, Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, Plus Jefe de Equipo.

Artículo 32.- Licencia sin sueldo

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

Los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador, cuando el proceso productivo lo permita.

Artículo 33.- Excedencias

Excedencia forzosa

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso. Si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Se

exceptúa de este caso la excedencia para el cuidado de los hijos según establece el art. 46.3 del E.T.

Artículo 34.- Licencias retribuidas

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

- a).- Por matrimonio: Quince días naturales en caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador, y un día natural si lo fueren de hermanos, hijos o padres.
- b).- Por alumbramiento de esposa: Tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento.
- c).- Por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos: Tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar desplazamientos por este motivo.
- d).- Por fallecimiento de hijo y cónyuge, cinco días naturales.
- e).- Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad, que se ampliarán a cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento.

- f).- Por traslado de su domicilio habitual: Un día
- g).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h).- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social con los límites que a continuación se establecen: 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 del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio, como en parejas de hecho que acrediten documentalmente su situación, sea cual sea su sexo.

CAPITULO X. ORDENACION ECONOMICA. INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

Artículo 35.- Incremento salarial

Los niveles salariales vigentes para el año 2.008 son los que se detallan en el Anexo II.

Para el año 2.008 se acuerda incrementar todos los Niveles Salariales vigentes del año 2.007, desde el 1 de Enero, en un 2,65%.

Para el año 2.009 se acuerda incrementar todos los Niveles Salariales vigentes del año 2.008, desde el 1 de Enero, en el I.P.C. previsto por el gobierno, 2 % para este mismo año.

Con efectos del día de la firma del presente convenio, el valor de las Horas de Viaje y Horas Extras será según consta en hojas anexas, salvo las correspondientes al año 2010 que se incrementarán en un 2,25 % sobre el importe del 2009.

Para el año 2.010 se acuerda incrementar los niveles salariales vigentes del 2009 en el Ipc previsto por el gobierno más el 0,25 %.

Artículo 36.- Revisión salarial

En el caso de que el I.P.C. real anual para el año 2.009 supere el I.P.C. previsto, 2%, se efectuará una revisión salarial sobre los Niveles del Anexo II, en el IPC real a 31.12.09, aplicado sobre los Niveles del Convenio Colectivo para el año 2.008, no pudiendo ser absorbido. Tal incremento tendrá carácter retroactivo desde la fecha en que el I.P.C. real supere el I.P.C. previsto, y se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año 2.010. Este nuevo incremento en caso de operar conformará un nuevo parámetro como base de cálculo para el incremento del año 2.010.

En el caso de que el I.P.C. real anual para el año 2.010 supere el I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los Niveles del Anexo II, en el exceso sobre la indicada cifra y aplicado sobre los Niveles del Convenio Colectivo para el año 2.009, no pudiendo ser absorbido. Tal incremento tendrá carácter retroactivo desde la fecha en que el I.P.C. real supere el I.P.C. previsto, y se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año 2.011. Este nuevo incremento en caso de operar conformará un nuevo parámetro como base de cálculo para el incremento del año 2.011.

Artículo 37.- Conceptos retributivos

La renumeración a percibir por el personal afectado por el presente convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

SALARIO BASE

COMPLEMENTOS SALARIALES

a) Personales

- Complemento Personal
- Complemento de Puesto de Trabajo
- Complemento consolidado (II) de "traslado".
- Complemento personal de montaje en Coirós.

b) De puesto de trabajo

- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
- Plus Jefe de Equipo
- Plus Nocturno
- Plus de Trabajo en Reparación de Buques
- Plus de Retén

c) De cantidad y calidad de trabajo

- Horas Extraordinarias
- Horas de Viaje

d) De vencimiento periódico superior al mes

- Pagas Extraordinarias

DEVENGOS NO SALARIALES

- Gastos Desplazamiento
- Dietas

SALARIO BASE.

Artículo 38.- Salario base

Su valor se detalla en el ANEXO III del presente Convenio y se percibirá por mes.

COMPLEMENTOS SALARIALES

a) PERSONALES

Artículo 39.- Complemento personal

Este complemento trae causa del Plus de Antigüedad y se aplicará en

Información sindical

los términos recogidos en el artículo 61 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de A Coruña, años 1.998-2.000. En consecuencia, lo mantendrán a título personal los trabajadores que lo estuvieran percibiendo conforme a dicho artículo y en las citadas condiciones.

El Complemento Personal no forma parte de los Niveles Salariales del Convenio, como consecuencia, no será absorbible ni compensable, incrementándose y revisándose de acuerdo con los Art. 35 y 36 en el mismo porcentaje que se pacte, para los Niveles Salariales del Anexo II.

Artículo 40.- Complemento de puesto de trabajo

Este complemento resulta de la diferencia salarial existente en cada momento, entre el nivel salarial asignado al trabajador y la suma del salario base y pagas extraordinarias.

b) DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 41.- Plus de Toxicidad, Penosidad y 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 un Plus, de acuerdo con las tablas del Anexo II al presente Convenio, este plus se incrementará y revisará de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que se pacte para los niveles salariales del Anexo II. Dicho Plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el Plus se percibirá por los importes que se indican en la tabla anexa, para los supuestos de concurrencia de dos o tres de las circunstancias señaladas.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Autoridad competente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada de acuerdo con el procedimiento legal.

La falta de acuerdo entre Empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la Jurisdicción Social.

Artículo 42.- Plus de Jefe de Equipo

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de profesionales en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus ordenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el 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 la retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría, quede ésta superada.

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo será el que se indica en el Anexo V, incrementándose y revisándose de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que se pacte para los niveles salariales del Anexo II, al presente Convenio, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración de puesto de trabajo.

Artículo 43.- Plus nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, según establece el art. 36.1 del Estatuto de los trabajadores.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas

trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado el cobro de la bonificación por trabajo nocturno, al personal vigilante de noche, Porteros y Serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento, todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección de la Empresa, que con objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto el Comité de Empresa o Delegados de Personal emitirán el informe correspondiente.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán las cantidades que se indican en el Anexo VI al Convenio, este plus se incrementará y revisará de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que se pacte para los niveles salariales del Anexo II.

Artículo 44.- Plus de trabajo en reparación de buques

Los trabajos en reparación de instalaciones a bordo de embarcaciones, sean de varaderos o a flote, tendrán una prima diaria de 1,77 €. durante la vigencia de este Convenio, este plus se incrementará y revisará de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que se pacte para los niveles salariales del Anexo II.

Art. 45 Plus de Retén.-

Con carácter semanal y para todo el personal que por razones organizativas y/o productivas deba permanecer localizable y a disposición de la empresa, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece el Plus de Retén, para en el caso de ser necesario acudir a resolver la incidencia que comunique el cliente. Este concepto se abonará a razón de 130 €/ semanales y cubrirá el tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Además se establecen las siguientes estipulaciones:

- La cantidad a percibir en cada intervención será como mínimo de 2 horas extraordinarias de tipo 1º o 2º según corresponda. En el cómputo de horas se incluye el tiempo de desplazamiento. A partir de las dos horas se contabilizarán las horas realizadas.
- Cuando la intervención se realice entre las 22:00 horas y las 04:00 horas (ambas inclusive), el trabajador podrá incorporarse a su jornada habitual 7 horas más tarde a la del inicio de la jornada laboral establecida. Si la intervención se efectúa entre las 04:01 horas y las 08:00 horas no se incorporarán a su jornada normal.
- El tiempo para acudir a la intervención una vez llama el cliente será de máx. 45 minutos (se exceptuará este límite cuando por razones del servicio se haga este desplazamiento fuera del término municipal donde se encuentre la obra a lo que se atenderá a lo que se haya establecido contractualmente con el cliente).

El personal mínimo en cada intervención se ajustará atendiendo a lo legalmente preceptivo.

Con carácter excepcional y a petición del interesado, la empresa podrá exonerar temporalmente del cumplimiento de la disponibilidad fuera de la jornada normal de trabajo, atendiendo a circunstancias excepcionales (personales, familiares, etc...). Se establecerá una comisión paritaria para casos excepcionales. En todo caso, este servicio de retén se deberá mantener como mínimo en un porcentaje del 80 % de la plantilla asignada al mismo, para así cumplir con las exigencias de nuestros clientes.

El presente plus se incrementará para el año 2010 en el ipc previsto por el gobierno más un 0,25 %.

c) HORAS EXTRAS

Artículo 46.- Horas extraordinarias

Si por necesidades de producción se tuviesen que realizar horas extraordinarias, estas nunca excederán de los límites legales vigentes.

La representación de los trabajadores entiende que las horas extraordinarias se disfrutarán preferentemente como días de descanso en días laborables.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias en Sábados, Domingos, Puentes y Festivos, las cobrarán de acuerdo con los importes establecidos en el presente documento. En el caso de que se compensaran en tiempo libre, por cada hora efectivamente realizada se computarían 2 horas de descanso.

Las realizadas en días laborables, las cobrarán de acuerdo con los importes establecidos en el presente documento. En el caso de que se compensaran en tiempo libre, por cada hora efectivamente realizada se computarían 1,60 horas de descanso.

CLASIFICACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

a) FUERZA MAYOR.- Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERIODOS PUNTAS IMPREVISIBLES.- Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando esta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: Ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no quepa, en su substitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

En cuanto a la información mensual a los representantes de los trabajadores sobre horas extraordinarias trabajadas, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Las horas extraordinarias se clasifican en:

Extras 2ª.- Las realizadas en Sábados, Domingos, Puentes y Festivos.

Extras 1ª.- El resto de las realizadas.

TABLA DE VALORES. Según Valores en tablas año 2009 (Anexo VII) (De vigencia a partir del 01 de mayo 09)

Categorías Profesionales	Tipo de hora extraordinaria	
	Extra 1ª	Extra 2ª
Peón - Especialista	12,45 €	14,96 €
Oficial 3ª - Calgador - Auxiliar. Adtvo.	12,49 €	15,11 €
Oficial 2ª - Delineante 2ª - Administra. 2ª	12,73 €	15,95 €
Oficial 1ª - Capataz - Delin. 1ª - Adtvo. 1ª	12,97 €	16,63 €
Encargado - Jefe Equipo - Contramaest.	13,68 €	17,46 €
Maestro Taller - Delineante Proyectista	14,75 €	18,19 €

Artículo 47.- Horas de viaje

Se establece el concepto de hora de viaje para compensar el tiempo de desplazamiento a obra, según las dos modalidades que a continuación se detallan:

- Hora de viaje en día laborable: 6,00 €
- Hora de viaje en resto días: 10,03 €

En los cortes de tensión, las horas de viaje se abonarán como horas extras de sábado o domingo.

El punto de referencia o kilómetro 0, es el centro de trabajo a donde pertenezca el trabajador o la población donde resida, en caso de estar desplazado.

Las horas de viaje se computan de la manera que a continuación se

indica:

- De 0 a 35 kilómetros no da lugar a ninguna hora.
- Más de 35 y hasta 90 kilómetros, se computa 1 hora de viaje.
- A partir de los 90 kilómetros se computa 1 hora de viaje por cada fracción de 55 kilómetros.
- En los viajes de ida y vuelta al trabajo, incluidos los dos necesarios para hacer la comida, se computaran los kilómetros que excedan de 3 al día.

d) DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Artículo 48.- Pagas extraordinarias

Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias que se harán efectivas los días 30 de Junio y el 22 de Diciembre.

Las Pagas Extraordinarias se abonarán por 30 días de Salario Base, Complemento Personal, en su caso, y Complemento de Puesto de Trabajo, este último, en la cantidad que resulte de dividir el Complemento de Puesto de Trabajo anual, entre el número de pagas a percibir en el año, (catorce pagas). Se prorratearan en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales de año que se otorguen.

DEVENGOS NO SALARIALES

Artículo 49.- Gastos de desplazamiento.

Por aportar vehículo particular en los desplazamientos, de 3 a 15 kilómetros se abonará la cantidad de 3,04 €, de 16 a 30 kilómetros, se abonará 5,69 €. A partir de los 30 kilómetros, el precio del kilómetro se abonará de acuerdo con los pactos que se establezcan.

Artículo 50.- Dietas

Los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que determine el presente Convenio Colectivo, fijándose como mínimo y para todas las categorías, que para el año 2009 son 30,97 €, si el desplazamiento que se realiza es superior a los veinticinco kilómetros e inferior o igual a los 125 kilómetros de distancia del centro de trabajo donde el trabajador haya sido contratado y 37,18 €, si el desplazamiento es superior a 125 kilómetros.

La media dieta, se percibirá por desplazamientos superiores a 5 kilómetros e inferiores a 25 kilómetros desde el centro de trabajo del trabajador, se establece en 10,93 €.

En las obras dentro del término municipal donde radique el centro de trabajo, en el caso de Coirós, en su casco urbano, no se percibirán dietas ni medias dietas, salvo que la interrupción de la comida sea igual o inferior a una hora, caso en el que se percibirá media dieta.

Por desplazamientos a obras situadas fuera de la Comunidad Autónoma, se percibirá una dieta por importe de 44 €.

Para el año 2010 se mantiene como mínimo y para todas las categorías, 30,97 €, si el desplazamiento que se realiza es superior a los veinticinco kilómetros e inferior o igual a los 125 kilómetros de distancia del centro de trabajo donde el trabajador haya sido contratado y 37,18 €, si el desplazamiento es superior a 125 kilómetros. La media dieta, se establece en 12,00 €, y por desplazamientos a obras situadas fuera de la Comunidad Autónoma, se percibirá una dieta por importe de 44 €.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la Empresa, que estará obligada a facilitar billetes de primera clase, excluidas las clases preferentes, a todas las categorías.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en que no se prestan servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aún cuando excede de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando en la

localidad donde se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

CAPITULO XI. CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 51.- Principios ordenadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 52.- Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 53.- Faltas leves

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) 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 la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Faltas de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 54.- Faltas graves

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastara 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
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los efectos fiscales. La falsedad en los datos se consideraran como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como 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.

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

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

Artículo 55.- Faltas muy graves

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

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

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

c) 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 dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto.

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

f) La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

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

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a esta, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 56.- Régimen de sanciones

Corresponde a 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 hechos que la motivaron.

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

Artículo 57.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días

- Despido

Artículo 58.- Prescripción

Faltas leves:10 días

Faltas graves:20 días

Faltas muy graves:60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XII. REPRESENTACION COLECTIVA

Artículo 59.- Comité de empresa

El Comité de Empresa, como órgano representativo unitario de los trabajadores de la Empresa, tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Empresa.

Tendrá dentro del ámbito exclusivo que le es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan.

Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a utilizar el crédito de horas sindicales mensuales por cada uno de ellos, y que son remunerables a salario real, para actividades sindicales de toda índole, pudiendo ser estas horas acumulables de unos a otros.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir a Congresos, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren convocados por la central sindical a la que pertenezcan, y todo ello, con cargo al crédito de las horas mensuales establecido.

Los gastos de desplazamiento (Dietas, Kms, y viajes) de los miembros del Comité de Empresa, motivados por reuniones que convoque la empresa, correrán a cargo de esta.

Cuando se trate de reuniones ordinarias del propio Comité, los gastos de sus miembros correrán a su cargo, excepto las dietas y gastos de desplazamiento del personal de obras, que con un tope máximo de dos días, serán abonadas por la empresa.

Se acuerda dotar de un fondo mensual al Comité de Empresa, para garantizar su normal desenvolvimiento de labores y funciones.

El incremento anual de dicho fondo, será en el mismo porcentaje de incremento que el de los Niveles Salariales, ANEXO II.

Artículo 60.- Asambleas

La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto del centro de trabajo, en las zonas que se determine por la Dirección, fuera de horas de trabajo, limitadas a los trabajadores de Isolux Ingeniería S.A. Su celebración se comunicará previamente a la Dirección.

Artículo 61.- Garantías de los representantes de los trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 62.- Derechos sindicales

Las partes firmantes del presente Convenio, que respetan la ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

Quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Isolux Ingeniería S.A., que se adaptarán a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconociéndose asimismo las garantías a los delegados sindicales

contenidas en dicha Ley. Los delegados sindicales podrán utilizar el máximo legal de horas mensuales para su actividad sindical que la Ley otorga, retribuidas a salario real.

La Empresa descontará a cada trabajador afiliado sindicalmente las cuotas mensuales de los distintos Sindicatos, según las listas entregadas por los representantes de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales con al menos el 25% de afiliación de la plantilla fija, dispondrán de 2 horas retribuidas anuales de sus afiliados para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre el valor de la hora ordinaria.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito de cada uno de los trabajadores afiliados, autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical.

La Sección Sindical de CC.OO. siempre que ostente el 30% de la representación del Comité de Empresa, estará representada por un Delegado Sindical, y tendrá derecho a la utilización de un local adecuado designado por la Empresa.

CAPITULO XIII. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 63.- Definición, composición y funcionamiento.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros de los representantes de los trabajadores y 4 de la Dirección de la Empresa quienes, de entre ellos designarán Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integren y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Las funciones de la Comisión Mixta son:

- Interpretación del Convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

CAPITULO XIV. ACCION SOCIAL

Artículo 64.- Reserva del puesto de trabajo por incapacidad temporal

Los trabajadores fijos que cesaran en la Empresa por pasar a la situación de incapacidad temporal, y una vez superados los 18 meses, tendrán derecho a ser declarados de nuevo aptos para el trabajo y a ser reintegrados de nuevo en los puestos de trabajo que, con carácter normal, ocupaban en la empresa en la fecha en que causaron baja.

Será preciso que el trabajador lo solicite de la empresa dentro del mes siguiente a la fecha de su declaración de aptitud por resolución firme del organismo competente, quedando la Empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en el plazo máximo de quince días siguientes a la fecha en que el trabajador formulara su petición de ingreso.

De no hacerlo en dicho plazo la empresa quedara liberada de su

obligación de readmitirlo.

Artículo 65.- Premio de permanencia

Los trabajadores que causen baja voluntaria a partir de los 60 años y hasta, como máximo, los 65 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez a veinte años de antigüedad, tendrán derecho a disfrutar de dos meses de vacaciones; si llevasen de veinte años de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco meses.

Durante el disfrute de las vacaciones a las que se refiere el presente artículo, se percibirán la totalidad de las retribuciones de carácter fijo. El disfrute de este premio se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa al trabajador que lo solicite, un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constara el número de meses a los que tiene derecho.

Artículo 66.- Jubilación especial a los 64 años

Las partes acuerdan recomendar la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100 por 100 de los derechos pasivos, con simultánea contratación de otros trabajadores desempleados registrados en la Oficina de Empleo, en un número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del E.T., con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo, siempre y cuando legalmente se establezca tal posibilidad de jubilación especial a los 64 años, en consonancia con lo antes señalado.

Artículo 67.- Jubilación

Se considera obligatoria la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, salvo que en la fecha de cumplimiento de dicha edad no alcanzasen el porcentaje del 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación, en cuyo caso, la fecha obligatoria de la jubilación se traslada a la edad en que cumplan dicho requisito.

Por aplicación de la Ley 14/2005 de 1 de Julio (BOE 2/7/2005), sobre cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se conviene la mejora de la estabilidad en el empleo mediante la transformación de 1 contrato temporal en Indefinido por cada 3 jubilaciones ordinarias a la edad reglamentaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 68.- Seguros Colectivos

Todos los trabajadores tendrán asegurados, por pólizas suscritas por la Empresa, los siguientes riesgos.

Artículo 69.- Complemento de Incapacidad Temporal

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa se compromete a pagar el cien por cien del Salario Base, Complemento Personal, Complemento de Puesto de Trabajo, Plus Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, Plus Jefe de Equipo, desde el primer día de la baja, en aquellos meses que la media de absentismo por enfermedad, de los doce meses anteriores sea igual o inferior al 5%.

Los trabajadores procedentes de Isolux Naval, S.A. quedarán totalmente al margen de este acuerdo en cuanto a las limitaciones porcentuales del absentismo.

Los días de baja no tendrán repercusión en las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras.

Mensualmente se entregará al Comité relación de las bajas cursadas durante el mes, así como detalle del correspondiente índice de absentismo, para su debido control.

Artículo 70.- Niveles salariales

Los Niveles salariales los componen el Salario base, Complemento de Puesto de Trabajo y las Pagas extraordinarias.

Son los reflejados en la Tabla Salarial ANEXO II.

Se garantizan para las siguientes categorías los Niveles Salariales mínimos:

Oficial 1ª de Oficios: Nivel 15

Oficial 2ª de Oficios: Nivel 16

Oficial 3ª de Oficios: Nivel 18

El Nivel 18 no será inferior al que determine en cada momento el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de A Coruña, para la retribución anual total de la categoría de Oficial de 3ª de Profesional de Oficios.

Artículo 71.- Asociación Asistencial de los Trabajadores de ISOLUX GALICIA

La aportación de la Empresa por trabajador fijo y mes, esté o no asociado, a la Asociación Asistencial de Trabajadores de Isolux Galicia, es de 6,38 €, siempre y cuando los trabajadores asociados pasen a aportar la misma cantidad.

Artículo 72.- Retrasos

En el centro de trabajo del Polígono Industrial de Coirós, no se considerará susceptible de descuento ni sanción, el retraso acumulado durante un mes, en la incorporación al puesto de trabajo, que no sobrepase los VEINTIUN minutos en un máximo de tres faltas de puntualidad, no superando cada una de ellas los siete minutos.

Artículo 73.- Legislación Complementaria

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo que disponga en cada materia el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- La empresa abonará la cuota mensual que como tal le corresponde, exclusivamente a los trabajadores fijos de las plantillas de A Coruña y Santiago de Compostela, que permanezcan de alta en la Fundación Laboral "ELCO", con anterioridad al 11 de Diciembre de 1.995, tal como establece el Pacto de Empresa de 1.995.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Traslado a las nuevas instalaciones de Coirós.

El personal de oficinas y asimilado que a fecha de 13 de octubre del 2008 estuviese de alta en la empresa en las nuevas instalaciones del parque empresarial de Coirós, recibirán como Complemento Consolidado II, la cantidad de 1342,85 € brutos anuales distribuidos en las 12 pagas mensuales. Se exceptúa de este complemento a los cargos directivos, jefes de unidad de mercado y asimilados (personal fuera de convenio).

El personal de montaje (que a fecha 13 de octubre del 2008 estuviese de alta en la empresa en las nuevas instalaciones del parque empresarial de Coirós) que, por petición expresa de la dirección, por razones de trabajo, tuviese que permanecer en las instalaciones de Coirós, percibirá la cantidad de 5,81 € brutos por día trabajado en Coirós (Complemento personal de montaje en Coirós), hasta el último día hábil previo a su incorporación a obra. Este complemento se dejará de percibir en el caso de destino permanente en Coirós que pasaría a percibirse el Complemento consolidado II. El Complemento Consolidado II y el Complemento del Personal de Montaje en Coirós son incompatibles, teniendo el Complemento Consolidado II carácter retroactivo a fecha de 13 de octubre del 2008.

Estos conceptos se incrementarán y revisarán de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que se pacte para los niveles salariales del Anexo II.

Aquel personal eventual que estuviera de alta en la fecha arriba referida en el centro de trabajo de Coirós (13/10/08), causara baja no voluntaria hasta de 1 mes natural, en el caso de reincorporación seguirían cobrando el Complemento consolidado II.

Segunda. Plus de productividad

Dada la variedad y complejidad de los trabajos que se llevan a cabo en Talleres (ISOWAT), se basa este Plus no en un concepto de producción medible, ya que el trabajo que se realiza en dicho destino no es fácilmente medible con tablas, ni es susceptible de cambios en los

ritmos de trabajo, sino en el tipo de actividad que se desarrolla.

Este Plus se aplicará al personal de plantilla con destino en Talleres (ISOWAT), y al personal eventual con el mismo destino, una vez superados seis meses ininterrumpidos de contrato, independientemente de su puesto de trabajo o su categoría profesional.

No se consideran como faltas al trabajo, a los efectos de la pérdida de este Plus, del mes o del día, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos que se determinan en el presente Convenio, excepto por matrimonio. En los producidos por accidentes o Incapacidad Temporal, se descontarán los días de baja.

En las ausencias motivadas por el desempeño de sus funciones, los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si los hubiere, no sufrirán ningún tipo de descuento, cobrando al mes como mínimo, la media de lo percibido en los últimos tres meses en que hubieran cobrado tal concepto.

Las retribuciones que se pactan en este Plus se consideran como contraprestación de una mayor productividad en general de los trabajadores.

Las bases mínima y máxima de este Plus, para todas las categorías, se incrementarán y revisarán de acuerdo con los Art. 35 y 36, en el mismo porcentaje que los niveles salariales del Anexo II.

En los casos de desplazamiento de personal de ISOWAT a obras y por trabajos realizados o relacionados con el Taller, percibirán el Plus como si estuviesen en el Taller.

Todos los trabajadores de obras que se incorporen a ISOWAT de forma provisional o definitivamente, cobrarán dicho Plus.

Durante el mes de vacaciones reglamentarias se percibirá la media de las cantidades de este Plus abonadas en los tres meses anteriores al disfrute de dichas vacaciones.

TABLA DE VALORES

Producción mínima: 47,81 €

Producción máxima: 84,30 €

Tercera. Plus de locomoción

Todo el personal que tenga reconocido el Plus de locomoción a la entrada en vigor del presente Convenio de empresa del año 2.000, lo mantendrán percibiendo la cantidad mensual de 5,51 € "Ad personam".

Este Plus será incompatible con el Complemento de Traslado y se extinguirá en el momento en el que deje de percibirlo el último trabajador.

Cuarta.

Los firmantes de este Convenio acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos colectivos, a los procedimientos de conciliación y mediación recogidos en el AGA.

A Coruña, 18 de Mayo de 2009

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA POR EL COMITÉ DE EMPRESA

ANEXO I. ASCENSOS

La empresa y el Comité de Empresa de Isolux Ingeniería S.,a (Parque Empresarial de Coirós), suscriben el presente Acuerdo que regula el régimen de ascensos de categoría profesional, de conformidad con las vacantes anunciadas a tal fin, como desarrollo de lo establecido en el Art. 24 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 15 del Convenio de Empresa, y que afecta a los trabajadores de Isolux Ingeniería S.A. en los centros de trabajo de Coirós, Santiago de Compostela, Ferrol, As Pontes de García Rodríguez, Coruña (Polígono de Pocomaco Sector D-8. Nave derecha y término municipal).

Artículo 1.- Ámbito territorial

El ámbito territorial del Acuerdo será el definido por el Convenio Colectivo de Isolux Ingeniería S.A. en los centros de trabajo de Coirós, Santiago de Compostela, Ferrol y As Pontes de García Rodríguez, Coruña (Polígono de Pocomaco Sector D-8. Nave derecha y término municipal).

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma por las partes y mantendrá su vigencia en tanto no sea denunciado por cualquiera de ellas mismas y sustituido por uno nuevo.

Artículo 3.- Ámbito personal

Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la Empresa.

Las condiciones aquí reguladas afectan a los ascensos del personal a las categorías de Personal Obrero Especialista y de profesionales de Oficio, así como a las categorías de Oficial 2ª y Oficial 1ª del Personal Administrativo, Calcador, Delineante de 2ª y Delineante de 1ª de Técnicos de Oficina y las categorías de Auxiliar y Técnico de los Técnicos de Oficina de Organización Científica del Trabajo.

Artículo 4.- Provisión de ascensos

De cada tres ascensos por categoría, uno se proveerá por antigüedad, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

El orden de ascensos por categoría será el siguiente:

Primero: Por concurso-oposición

Segundo: Por concurso-oposición

Tercero: Por antigüedad en la categoría

Artículo 5.- Vacantes

Dada la variedad y complejidad de las actividades que ejerce esta Empresa, el número de ascensos a efectuar en cada momento será determinado por la Dirección de la Empresa, previa información al Comité de Empresa.

Se convocarán pruebas de aptitud para ascensos, al menos, cada dos años.

Artículo 6.- Convocatoria**6.1. ANUNCIO**

La Empresa anunciará al menos con 30 días de antelación, las vacantes o puestos a cubrir en régimen de ascenso, la fecha en que se efectuarán los ejercicios y el programa a desarrollar, así como:

- * Número de vacantes por categoría
- * Condiciones requeridas
- * Forma y lugar de celebración
- * Puntuación mínima exigible
- * Fecha de presentación de solicitudes

6.2. CONDICIONES GENERALES

Como norma general se establece que en cada convocatoria de ascensos de categoría se podrá presentar cualquier trabajador de la plantilla de la Empresa, siempre que cumpla con los requisitos expresados a continuación.

No podrá participar en la convocatoria el personal que se encuentre en alguna de las siguientes condiciones:

- * Excedencia voluntaria o forzosa
- * No tener una permanencia mínima de dos años en la categoría inmediata inferior a la convocada.

6.3. SOLICITUDES

Los candidatos presentarán sus solicitudes al Departamento de Personal, mediante impreso facilitado al efecto, en el plazo máximo de 15 días contados desde la fecha de convocatoria.

6.4. PROGRAMA

Los programas serán confeccionados por una comisión de Técnicos de la Empresa, nombrados a tal efecto por la Dirección, en los cuales se hará constar:

- * Pruebas de conocimientos prácticos
- * Temas para las pruebas teóricas

Una vez aprobados estos programas por la Dirección de la Empresa, tras consensuarlos con el Comité de Empresa, se procederá a convocar las Pruebas para ascensos, teniendo en cuenta el plazo fijado en el

punto 6.1..

Estos programas se fijarán junto con la convocatoria, en los tabloneros de anuncios de que dispone la Empresa.

En base a las Convocatorias y Programas, la Empresa facilitará la formación teórica y de Prevención en Riesgos Laborales necesaria, que consistirá en un cursillo que se impartirá en el lugar, horas y días que figurarán en la propia Convocatoria. En todo caso se impartirán los sábados por la mañana y la asistencia de los aspirantes tendrá carácter voluntario.

Artículo 7.- Valoración de candidatos

Para ascender a una categoría superior se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

7.1. FASE DE CONCURSO

VALORACIÓN DE MÉRITOS. Calificación, mediante informes reservados de los Jefes directos que los aspirantes hayan tenido en el transcurso de los dos últimos años, en base al desarrollo de la competencia profesional demostrada, fundamentalmente en las últimas obras donde se prestara servicio. Se tendrán en cuenta factores como:

- * Calidad e interés por el trabajo
- * Rendimiento
- * Habilidad
- * Responsabilidad

IDONEIDAD. Según las características del puesto y categoría a la que se aspira, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- * Experiencia en los trabajos de la categoría solicitada
- * Capacidad para tomar decisiones
- * Espíritu de equipo
- * Conocimientos y titulaciones académicas
- * Historial profesional

7.2. PRUEBAS DE APTITUD

En cada prueba de ascensos que se celebre, se presentarán dos (2) sobres cerrados con temas y ejercicios diferentes en cada uno de ellos, y un aspirante elegirá el que servirá como prueba de ascenso.

Las pruebas de aptitud versarán sobre conocimientos teóricos y prácticos.

7.2.1. PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS

Consistirán en conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto de trabajo y al nivel de la categoría solicitada.

7.2.2. PRUEBAS PRACTICAS

Consistirán en conocimientos propios y específicos imprescindibles para el desarrollo de la categoría solicitada y conocimientos prácticos de Prevención en Riesgos Laborales.

Artículo 8.- Cuadro de Antigüedad

De acuerdo con la antigüedad en la categoría, se otorgarán las siguientes puntuaciones:

- De 2 a 4 años 2 puntos
- Más de 4 y hasta 6 años 4 puntos
- Más de 6 y hasta 8 años 6 puntos
- Más de 8 y hasta 10 años 8 puntos
- Más de 10 años 10 puntos

Artículo 9.- Puntuaciones

	Máximo	Mínimo
Conocimientos prácticos	50	25
Conocimientos teóricos	10	5
Valoración de méritos	6	-
Idoneidad	9	-
Antigüedad	10	2

Para ser declarado apto se tiene que alcanzar al menos la puntuación mínima en cada uno de los conceptos a evaluar.

De acuerdo con el número de ascensos fijados en la convocatoria para cada categoría y sección, optarán a los mismos los que consigan mayor puntuación. En caso de producirse entre los ascendidos renuncias a la categoría o baja en la Empresa, dentro del período máximo de 6 meses a partir de la resolución de la convocatoria, su vacante de categoría será cubierta por el trabajador que le haya seguido en puntuación, dentro de cada especialidad.

Si ningún aspirante al ascenso alcanzara la puntuación mínima exigida, se declarará desierta la Prueba, y las plazas saldrán a Convocatoria en el plazo máximo de 1 año.

El Tribunal de las pruebas de ascenso tendrá conocimiento de las calificaciones de Valoración de Méritos e Idoneidad de los aspirantes, con antelación a la realización de las pruebas de conocimientos teóricos y prácticos.

Asimismo tendrá las respuestas de los exámenes Teóricos y Prácticos previamente a su calificación.

Artículo 10.- Tribunal de las pruebas de ascenso

El Tribunal para las pruebas de ascenso estará formado por:

- Presidente: Designado por la Empresa entre el personal de Dirección
- 1 Vocal: Designado por la Empresa entre personal de la Sección afectada
- 1 Vocal: Designado por la Empresa entre personal de distinta Sección ala afectada.
- 2 Vocales: Designados por el Comité de Empresa.

La pertenencia al Tribunal es incompatible con la condición de aspirante a ascenso.

Artículo 11.- Niveles

El Ascenso por concurso oposición o Antigüedad, llevara consigo la adecuación al nivel salarial correspondiente.

Artículo 12.- Reclamaciones

Dentro del plazo de 7 días contados desde la comunicación de los resultados, los aspirantes podrán presentar ante el Departamento de Personal, las reclamaciones que consideren pertinentes. Estas reclamaciones serán contestadas a los 10 días siguientes por el Tribunal calificador.

A Coruña, 18 de mayo de 2.009.

POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA POR EL COMITE DE EMPRESA

ANEXO II. TABLAS SALARIALES. AÑO 2.008 (Revisadas IPC Real+1,25) (2,65 %)	
NIVELES	TOTAL ANUAL
1	39.090,25 €
2	36.874,96 €
3	33.841,31 €
4	32.655,11 €
5	30.754,64 €
6	29.635,54 €
7	26.427,04 €
8	25.579,62 €
9	24.482,16 €
10	23.260,27 €
11	22.399,84 €
12	21.355,43 €
13	19.998,55 €
14	18.950,61 €
15	18.227,60 €
16	17.486,25 €
17	16.943,49 €
18	16.415,84 €

ANEXO III. RETRIBUCIONES MENSUALES. 14 Pagas/año. AÑO 2.008		
CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL/MES POR AÑO SERVICIO
PERSONAL OBRERO		
Profesional de Oficio de 1ª	1.148,30 €	8,81 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.125,50 €	8,61 €
Profesional de Oficio de 3ª	1.114,10 €	8,48 €
Mozo de Almacén	1.092,77 €	8,34 €
Especialista	1.092,77 €	8,34 €
Peón	1.073,43 €	8,18 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1ª	1.355,48 €	10,50 €
Jefe de 2ª	1.330,58 €	10,28 €
Oficial de 1ª	1.216,83 €	9,33 €
Oficial de 2ª	1.165,03 €	8,90 €
Auxiliar	1.100,38 €	8,37 €
Comercial	1.216,83 €	9,33 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero	1.106,89 €	8,42 €
Almacenero	1.100,38 €	8,37 €
Chofer camión y grúas autom.	1.140,37 €	8,70 €
Conductor máquinas autom.	1.140,37 €	8,70 €
Telefonista	1.071,18 €	8,11 €
PERSONAL TÉCNICO		
TITULADOS		
Titulado Superior	1.552,52 €	12,12 €
Titulado Grado Medio	1.494,58 €	11,64 €
Técnicos industriales	1.276,47 €	9,84 €
OTROS TÉCNICOS		
TECNICOS DE TALLER		
Jefe de Taller	1.355,48 €	10,50 €
Maestro de Taller	1.262,36 €	9,71 €
Contramaestre	1.235,24 €	9,50 €
Encargado	1.165,03 €	8,90 €
TECNICOS DE OFICINA		
Delineante Proyectista	1.311,92 €	10,12 €
Delineante de 1ª	1.224,66 €	9,40 €
Delineante de 2ª	1.153,92 €	8,81 €
Auxiliar de Oficina Técnica	1.111,16 €	8,46 €
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN		
Jefe de Organización de 1ª	1.311,92 €	10,12 €
Jefe de Organización de 2ª	1.297,88 €	9,99 €
Técnico de Organización de 1ª	1.224,66 €	9,40 €
Técnico de Organización de 2ª	1.153,92 €	8,81 €
Auxiliar de Organización	1.111,16 €	8,46 €

ANEXO IV. PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD (Importe hora de trabajo). AÑO 2.008			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
PERSONAL OBRERO			
Profesional de Oficio de 1ª	1,21 €	1,49 €	1,79 €
Profesional de Oficio de 2ª	1,16 €	1,46 €	1,75 €
Profesional de Oficio de 3ª	1,14 €	1,43 €	1,70 €
Mozo de Almacén	1,13 €	1,41 €	1,69 €
Especialista	1,13 €	1,41 €	1,69 €
Peón	1,09 €	1,37 €	1,65 €

ANEXO V. PLUS DE JEFE DE EQUIPO. (Importe mensual en 14 pagas). Año 2008			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
Profesional de Oficio de 1ª		176,08 €	
Profesional de Oficio de 2ª		172,31 €	
Profesional de Oficio de 3ª		168,88 €	
ANEXO VI. PLUS NOCTURNO. (Importe hora). AÑO 2.008			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
PERSONAL OBRERO			
Profesional de Oficio de 1ª		1,49 €	
Profesional de Oficio de 2ª		1,46 €	
Profesional de Oficio de 3ª		1,41 €	
Mozo de Almacén		1,41 €	
Especialista		1,41 €	
Peón		1,37 €	
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Oficial de 1ª		1,58 €	
Oficial de 2ª		1,50 €	
Auxiliar		1,41 €	
Comercial		1,58 €	
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero		1,43 €	
Almacenero		1,41 €	
Chofer camión y grúas autom.		1,48 €	
Conductor máquinas autom.		1,48 €	
Telefonista		1,36 €	
PERSONAL TÉCNICO TITULADO			
Técnicos industriales		1,65 €	
OTROS TÉCNICOS			
TECNICOS DE OFICINA			
Delineante Proyectista		1,70 €	
Delineante de 1ª		1,59 €	
Delineante de 2ª		1,49 €	
Auxiliar de Oficina Técnica		1,45 €	
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN			
Técnico de Organización de 1ª		1,59 €	
Técnico de Organización de 2ª		1,49 €	
Auxiliar de Organización		1,45 €	
ANEXO VII. CORTES DE TENSIÓN			
a) En la obra en la que se trabajen 3 horas, habiendo 2 horas de viaje, se abonarán 7 horas extras de Sábado o Domingo.			
b) En la obra en la que se trabajen 4 horas, habiendo 1 hora de viaje, se abonarán 6 horas extras de Sábado o Domingo.			
c) En la obra en la que se trabajen 3 horas, habiendo 1 hora de viaje, se abonarán 6 horas extras de Sábado o Domingo.			
d) En la obra en la que se trabajen 5 horas, habiendo 2 horas de viaje, se abonarán 7 horas extras de Sábado o Domingo.			
OTROS CONCEPTOS. AÑO 2.008			
TABLA DE VALORES			
Categorías Profesionales	Tipo de hora extraordinaria		
	Extra 1ª	Extra 2ª	
HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2.008			
Peón - Especialista	11,89 €	14,29 €	
Oficial 3ª - Calcedor - Auxiliar. Adtvo.	11,93 €	14,43 €	
Oficial 2ª - Delineante 2ª -Administra. 2ª	12,16 €	15,23 €	
Oficial 1ª -Capataz -Delin.1ª-Adtvo. 1ª	12,39 €	15,88 €	
Encargado - Jefe Equipo - Contraaest.	13,07 €	16,68 €	
Maestro Taller - Delineante Proyectista	14,09 €	17,37 €	
DIETAS AÑO 2.008			
Media Dieta	10,93 €		
Dieta - 125 Km.	28,29 €		
Dieta + 125 Km.	33,95 €		
Dieta (Estado)	39,00 €		

HORAS DE VIAJE AÑO 2.008		
Día laborable	5,03 €	
Sábado o Puente, Domingo o Festivo	9,80 €	
PLUS DE TRABAJO EN REPARACIÓN DE BUQUES AÑO 2.008		
Plus de trabajo en reparación de buques	1,69 €	

ANEXO II. TABLAS SALARIALES AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2%)	
NIVELES	TOTAL ANUAL
1	39.872,05 €
2	37.612,46 €
3	34.518,14 €
4	33.308,21 €
5	31.369,73 €
6	30.228,25 €
7	26.955,58 €
8	26.091,21 €
9	24.971,80 €
10	23.725,48 €
11	22.847,84 €
12	21.782,54 €
13	20.398,52 €
14	19.329,62 €
15	18.592,15 €
16	17.835,98 €
17	17.282,36 €
18	16.744,16 €

ANEXO III. RETRIBUCIONES MENSUALES. 14 Pagas/año. AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2%)		
CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL/MES POR AÑO SERVICIO
PERSONAL OBRERO		
Profesional de Oficio de 1ª	1.202,30 €	9,22 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.178,43 €	9,01 €
Profesional de Oficio de 3ª	1.166,50 €	8,88 €
Mozo de Almacén	1.144,16 €	8,73 €
Especialista	1.144,16 €	8,73 €
Peón	1.123,91 €	8,56 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1ª	1.419,23 €	10,99 €
Jefe de 2ª	1.393,16 €	10,76 €
Oficial de 1ª	1.274,06 €	9,77 €
Oficial de 2ª	1.219,82 €	9,32 €
Auxiliar	1.152,13 €	8,76 €
Comercial	1.274,06 €	9,77 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero	1.158,95 €	8,82 €
Almacenero	1.152,13 €	8,76 €
Chofer camión y grúas autom.	1.194,00 €	9,11 €
Conductor máquinas autom.	1.194,00 €	9,11 €
Telefonista	1.121,56 €	8,49 €
PERSONAL TÉCNICO		
TITULADOS		
Titulado Superior	1.625,54 €	12,69 €
Titulado Grado Medio	1.564,87 €	12,19 €
Técnicos industriales	1.336,50 €	10,30 €
OTROS TÉCNICOS		
TECNICOS DE TALLER		
Jefe de Taller	1.419,23 €	10,99 €
Maestro de Taller	1.321,73 €	10,17 €
Contraaestre	1.293,33 €	9,95 €
Encargado	1.219,82 €	9,32 €
TECNICOS DE OFICINA		
Delineante Proyectista	1.373,62 €	10,60 €

Delineante de 1ª	1.282,26 €	9,84 €	
Delineante de 2ª	1.208,19 €	9,22 €	
Auxiliar de Oficina Técnica	1.163,42 €	8,86 €	
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN			
Jefe de Organización de 1ª	1.373,62 €	10,60 €	
Jefe de Organización de 2ª	1.358,92 €	10,46 €	
Técnico de Organización de 1ª	1.282,26 €	9,84 €	
Técnico de Organización de 2ª	1.208,19 €	9,22 €	
Auxiliar de Organización	1.163,42 €	8,86 €	
ANEXO IV. PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD (Importe hora de trabajo). AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %) Aplica a partir del 01/05/2009			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
PERSONAL OBRERO			
Profesional de Oficio de 1ª	1,27 €	1,56 €	1,87 €
Profesional de Oficio de 2ª	1,21 €	1,53 €	1,83 €
Profesional de Oficio de 3ª	1,19 €	1,50 €	1,78 €
Mozo de Almacén	1,18 €	1,48 €	1,77 €
Especialista	1,18 €	1,48 €	1,77 €
Peón	1,14 €	1,43 €	1,73 €
ANEXO V. PLUS DE JEFE DE EQUIPO. (Importe mensual en 14 pagas). AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %)/ Aplica a partir del 01/05/2009			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
PERSONAL OBRERO			
Profesional de Oficio de 1ª		184,36 €	
Profesional de Oficio de 2ª		180,41 €	
Profesional de Oficio de 3ª		176,82 €	
ANEXO VI. PLUS NOCTURNO. (Importe hora) AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %)/ Aplica a partir del 01/05/2009			
CATEGORIAS	CONCURRENCIA DE SUPUESTOS		
	UNO	DOS	TRES
PERSONAL OBRERO			
Profesional de Oficio de 1ª		1,56 €	
Profesional de Oficio de 2ª		1,53 €	
Profesional de Oficio de 3ª		1,48 €	
Mozo de Almacén		1,48 €	
Especialista		1,48 €	
Peón		1,43 €	
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Oficial de 1ª		1,65 €	
Oficial de 2ª		1,57 €	
Auxiliar		1,48 €	
Comercial		1,65 €	
PERSONAL SUBALTERNO			
Listero		1,50 €	
Almacenero		1,48 €	
Chofer camión y grúas autom.		1,55 €	
Conductor máquinas autom.		1,55 €	
Telefonista		1,42 €	
PERSONAL TÉCNICO TITULADO			
Técnicos industriales		1,73 €	

OTROS TÉCNICOS			
TECNICOS DE OFICINA			
Delineante Proyectista		1,78 €	
Delineante de 1ª		1,66 €	
Delineante de 2ª		1,56 €	
Auxiliar de Oficina Técnica		1,52 €	
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN			
Técnico de Organización de 1ª		1,66 €	
Técnico de Organización de 2ª		1,56 €	
Auxiliar de Organización		1,52 €	
ANEXO VI (Bis). Plus Retén 130 € (Importe semanal)/ Aplica a partir del 01/05/2009			
Plus Retén 130 €			
ANEXO VII. CORTES DE TENSIÓN			
a) En la obra en la que se trabajen 3 horas, habiendo 2 horas de viaje, se abonarán 7 horas extras de Sábado o Domingo.			
b) En la obra en la que se trabajen 4 horas, habiendo 1 hora de viaje, se abonarán 6 horas extras de Sábado o Domingo.			
c) En la obra en la que se trabajen 3 horas, habiendo 1 hora de viaje, se abonarán 6 horas extras de Sábado o Domingo.			
d) En la obra en la que se trabajen 5 horas, habiendo 2 horas de viaje, se abonarán 7 horas extras de Sábado o Domingo.			
HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %)/ Aplica a partir del 01/05/2009			
TABLA DE VALORES			
Categorías Profesionales	Tipo de hora extraordinaria		
	Extra 1ª	Extra 2ª	
Peón - Especialista	12,45 €	14,96 €	
Oficial 3ª - Calador - Auxiliar. Advtv.	12,49 €	15,11 €	
Oficial 2ª - Delineante 2ª - Administra. 2ª	12,73 €	15,95 €	
Oficial 1ª - Capataz - Delin. 1ª - Advtv. 1ª	12,97 €	16,63 €	
Encargado - Jefe Equipo - Contramaest.	13,68 €	17,46 €	
Maestro Taller - Delineante Proyectista	14,75 €	18,19 €	
DIÉTAS AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %)/ Aplica a partir de 01/05/2009			
Media Dieta	10,93 €		
Dieta - 125 Km.	30,97 €		
Dieta + 125 Km.	37,18 €		
Dieta (Estado)	44,00 €		
HORAS DE VIAJE AÑO 2.009 (Aplica a partir de 01/05/2009)			
Día laborable	6,00 €		
Sábado o Puente, Domingo o Festivo	10,30 €		
PLUS DE TRABAJO EN REPARACIÓN DE BUQUES AÑO 2.009 (Según IPC previsto 2 %)/ (Aplica a partir de 01/05/2009).			
Plus de trabajo en reparación de buques	1,77 €		