

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 10708/2021

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

#### Linamar Light Metals Aragón (antigua Aluminio y Aleaciones, S.A.)

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. (antes Aluminio y Aleaciones, S.A.).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Linamar Light Metals Zaragoza, S.A. (antes Aluminio y Aleaciones, S.A.), para el año 2021 (código de convenio 50000062011985), suscrito el día 30 de marzo de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, OSTA, CNT y SITA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 8 de junio de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de diciembre de 2021. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza (P.S. Resolución de 29 de mayo de 2020 de la directora general de Trabajo): La jefa de Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### CAPÍTULO I

##### ÁMBITO Y OBJETO

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas de este convenio afectarán a la totalidad del personal incluido en la plantilla de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación. Se considerarán con el carácter de *ad personam* las mejoras que tengan o puedan serles concedidas a ciertas personas por la empresa, recogidas en el presente convenio cuando así sean calificadas o previo acuerdo con el comité, sobre las pactadas como básicas en el convenio.

##### Art. 2. *Ámbito temporal.*

Las normas de este convenio empezarán a regir a partir del 1 de enero de 2021 y tendrá duración de un año. Ambas partes acuerdan la denuncia automática el 1 de octubre del año 2021.

La empresa se compromete a presentar su propuesta de nuevo convenio, incluidos los aspectos económicos, antes de finalizar la vigencia del actual.

En caso de no ser aceptada dicha propuesta, la empresa aplicará un incremento a determinar, con efectos de 1 de enero, prosiguiendo las negociaciones.

##### Art. 3. *Causas de denuncia.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, será motivo de denuncia por las partes el hecho de que los importes de los conceptos salariales de los convenios



colectivos provinciales o convenios sectoriales sean en su conjunto más beneficiosos para los trabajadores.

Las retribuciones de dichos convenios serán compensables en cómputo anual con los ingresos que por todos los conceptos salariales y jornada completa viniesen percibiendo los trabajadores de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., con arreglo a las normas de este convenio.

En este caso, el convenio subsistirá en sus propios términos sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del párrafo anterior.

También podrá ser objeto de denuncia para su adaptación a nuestro convenio, la regulación en convenios sectoriales o provinciales o normas legales, de disposiciones de tipo general no pactadas en este convenio.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Art. 4. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la dirección de la empresa, reconociendo al comité aquellas atribuciones que las leyes determinen sobre esta materia.

El comité de empresa podrá aportar todos los estudios e informes que crea oportunos sobre este tema, que podrán ser discutidos con la dirección, aceptándose o negándose sus propuestas.

#### Art. 5. *Autoridad y jerarquía.*

La empresa está dirigida por un Consejo de Administración y, por delegación de este, por la dirección de la empresa, la cual tiene facultades para la organización y ordenación técnica de la misma.

Para velar por el exacto cumplimiento de sus mandatos, organización, distribución y disciplina en los trabajos y servicios de la fábrica, la dirección puede delegar su autoridad en los mandos y asimilados, quienes serán obedecidos y respetados en el desempeño de sus labores.

El personal que se crea con derecho a formular alguna reclamación lo hará personalmente, a través de su jefe respectivo, con la debida corrección y sin que permita la intromisión de personas a quienes no afecte la reclamación.

El personal que después de haber expuesto sus reclamaciones a su jefe inmediato, no recibiese contestación, podrá solicitar entrevista con el jefe de servicio, y si este tampoco contestase a su reclamación, o si el interesado se sintiese perjudicado con ésta, deberá dirigirse a algún vocal del comité, quien presentará el asunto al seno del comité de empresa.

#### Art. 6. *El mando en la empresa.*

Por aplicación del artículo anterior, el mando es el responsable del funcionamiento de su unidad, para lo cual dispone de medios humanos y materiales ordenados al cumplimiento del fin último de servir al cliente.

Su actuación se centrará sobre los siguientes puntos:

##### 1. ENRIQUECIMIENTO DE SU EQUIPO:

- Información sobre todo lo necesario.
- Proponer planes de formación del personal.
- Delegar todas las actuaciones posibles.
- Ayudar a su personal y contestar todas las dudas que se planteen.

##### 2. ESPÍRITU DE EQUIPO (COHESIÓN):

- Reforzar y promover la cohesión entre los miembros de su equipo.
- Consultar y escuchar sugerencias en sus áreas de competencia, responsabilidad e interés.
- Asumir las decisiones posteriores a las consultas.

##### 3. PROPUESTAS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE SU UNIDAD:

- Hacer propuestas sobre la organización del trabajo de su equipo.

# FORBON

—Estudios de mejoras de métodos y útiles de trabajo que permitan mejorar la calidad, productividad y las condiciones de trabajo.

—Hacer propuestas de mejora de las medidas de seguridad, responsabilizándose tanto en el cumplimiento de las mismas como en el uso de las prendas de protección por los miembros de su equipo.

#### 4. RESULTADOS:

—No solamente los resultados cuantitativos.

—Los resultados son la consecuencia natural del espíritu de servicio, del afán de cohesión y de colaboración, etc.

—Los resultados son la medida del grado de implicación de las personas.

#### Art. 7. *Criterios para la apreciación de los mandos.*

La actuación del mando al frente de su unidad, será apreciada con arreglo a los siguientes criterios:

—Capacidad de ejecución de las labores confiadas y esfuerzos llevados a cabo (realizaciones).

—Criterios de apreciación de las circunstancias, de la oportunidad. Precisión y fiabilidad de sus criterios.

—Elaboración de proyectos. Establecimiento de planes de acción. Capacidad para llevarlos a cabo.

—Aptitud para el mando.

—Poder de persuasión y conciliación.

—Aptitud para orientar, formar y evaluar a su personal.

—Sentido de responsabilidad y disciplina.

—Aptitud para mantener la armonía en las relaciones sociales.

#### Art. 8. *El trabajador en la empresa.*

Las bases estratégicas sobre las que la empresa define su proyecto son:

—El acceso a más conocimiento: por medio de informaciones recibidas y transmitidas, por formaciones e intercambio de conocimientos.

—El acceso a nuevas responsabilidades: por medio de la delegación de nuevas misiones, por la puesta a disposición de medios descentralizados.

—El acceso al reconocimiento de las acciones: por medio de la consideración personal de los servicios prestados a la colectividad.

—Aceptar dar cuentas.

—Comunicar con su responsable directo de manera inmediata y verdadera sobre todas las dificultades encontradas, los defectos ocurridos, las mejoras posibles o los posibles errores que se cometieron.

—Demostrar cohesión y respetar el ámbito de responsabilidad de los otros.

El éxito en LLMZ depende de la capacidad para trabajar en grupo, de la aptitud a hacer progresar su equipo y así, a la empresa entera.

La actuación de los trabajadores de la empresa debe desarrollarse bajo los siguientes criterios:

#### 1. ACTITUD ANTE EL TRABAJO.

—Presencia en el puesto de trabajo.

—Desarrollo satisfactorio del mismo.

—Uso correcto de máquinas y útiles necesarios para el trabajo.

—Resolución de problemas derivados del trabajo en la medida de sus conocimientos, contando, en caso necesario, con la ayuda de sus mandos.

—Evitar situaciones de riesgo, utilizando los medios de prevención.

#### 2. FORMACIÓN.

—Interés en el aprendizaje.

—Participación en los programas de formación de acuerdo con los planes y criterios que se puedan establecer al amparo de lo dispuesto en el artículo 18.

—Opción a adquirir conocimientos en otros trabajos, que faciliten la plena adaptación de la plantilla.

—Aplicación permanente de los conocimientos adquiridos.



### 3. RESPONSABILIDAD.

- Atención permanente a las operaciones de cada ciclo de trabajo.
- Obtención y control de la máxima calidad en el trabajo.
- Colaboración en la búsqueda de métodos de trabajo que hagan mejorar la calidad y la productividad.

### 4. INTEGRACIÓN EN EL EQUIPO.

—Cumplimiento de la disciplina general del equipo y normas que regulan las relaciones sociales.

—Espíritu de apoyo y solidaridad que redunde en el perfecto funcionamiento del equipo.

La actuación de los mandos estará orientada a potenciar las cualidades expuestas, disponiendo de la autoridad necesaria para estimularlas o corregir las desviaciones que puedan producirse.

La filosofía de la compañía es poner a cada persona en disposición de cumplir adecuadamente su misión en la misma, para ello se debe atender a los cuatro pilares en los que se basa:

- *INFORMACIÓN-CONSULTA-DELEGACIÓN-RECONOCIMIENTO.*

Fomentar el interés del trabajador en hacer bien su labor, proporcionar los medios para asegurar su misión, dar poder para asumir sus responsabilidades.

#### Art. 9. *Trabajo principal y complementario.*

A cualquier trabajador le podrán ser encomendadas tareas complementarias compatibles con su trabajo principal, con el fin de conseguir la completa ocupación de su jornada de trabajo.

#### Art. 10. *Instalación de nuevas máquinas.*

Cuando hayan de ponerse en servicio nuevas máquinas e instalaciones, el personal que haya de ocupar estos puestos será libremente designado por la empresa entre el personal de la plantilla, siendo el comité de empresa informado de dichos cambios.

Este personal será sometido a un período de instrucción y adaptación, cuya duración será fijada por la sección de métodos.

Tras el período de prueba y adaptación necesario, estos puestos serán ocupados por los trabajadores que demuestren mayor aptitud, con preferencia de aquellos que hayan ocupado puestos similares dentro de la empresa.

#### Art. 11. *Cambio de puesto de trabajo.*

Respetando siempre la categoría profesional del trabajador, dentro del grupo profesional al que dicho trabajador esté adscrito, el cambio de puesto podrá efectuarse directamente por la empresa por necesidades de la producción, o previo informe del servicio médico.

También podrá ser propuesto por el propio interesado o por el comité de empresa, decidiendo la empresa, previo examen de los informes y razonamientos expuestos. En cualquier caso se respetarán los conceptos salariales de su categoría, percibiendo el plus del puesto de trabajo que pase a ocupar y la prima de producción de acuerdo con el artículo 27 y el Reglamento de primas, que figura como anexo V de este convenio.

La empresa y el comité estudiarán anualmente la recolocación en otros puestos de trabajo de aquellas personas empleadas en la sección de fundición que cumplan los requisitos del artículo 25. Consistente en la consolidación del complemento si al momento de producirse el cambio de sección de fundición el trabajador acredita la permanencia en dicho puesto durante veinte años, o si la salida se produce con cincuenta años de edad cumplidos y acredita haber permanecido diez años en su anterior puesto.

Los trabajadores mayores de 55 años que lo soliciten, saldrán de la sección de fundición.

Los trabajadores de 50 a 55 años de fundición se asignarán a puestos automáticos sin manipulación en caliente o en puestos semiautomáticos no más de cuatro horas al turno y nunca en colada manual.



### CAPÍTULO III CONTRATOS Y PLANTILLAS

#### Art. 12. *Contratación de personal.*

La contratación de personal se llevará a cabo por alguno de los tipos de contratación vigentes en cada momento. Se entregará al comité una copia de dicho contrato, según las disposiciones vigentes, así como notificación de las prórrogas y de las personas que causen baja en la empresa.

Según lo establecido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, y acogiéndose al convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de doce meses en un período máximo de dieciocho meses.

Según lo establecido en el artículo 15.5, primer párrafo, del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

#### Art. 13. *Salario de contratación.*

Al trabajador con contrato no indefinido se le asignarán todos los conceptos salariales en la cuantía establecida para la categoría que se le contrate.

Se acuerda el establecimiento de unas categorías de nuevo ingreso dentro de cada grupo profesional de los referidos en los del artículo 16.

La adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento en el tiempo, en los plazos que más adelante se señalan para las categorías de nuevo ingreso en el anexo VI, «Grupos y categorías profesionales». Los programas de formación práctica y entrenamiento, que se realizan tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, se adaptarán a cada categoría profesional, y abarcarán el conocimiento de puestos e instalaciones productivas en el área de trabajo, la profundización de conocimientos en la especialidad profesional, y una formación genérica sobre los sistemas de trabajo de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.: Trabajo en equipo, sistemas de mantenimiento y calidad, organización y estandarización, seguridad y ergonomía, análisis y resolución de problema.

Las categorías de nuevo ingreso determinadas para cada grupo profesional en el anexo VI del presente convenio colectivo prevén unos niveles retributivos específicos. Los empleados contratados ingresarán con el salario que para estas categorías de nuevo ingreso se determine.

Si los trabajadores que hayan sido contratados en categorías de nuevo ingreso, causaran baja en la empresa por finalización de su contrato temporal, excedencia u otros motivos, y posteriormente fueran recontratados, a efectos de la aplicación de los plazos descritos se consideraría la suma de los períodos acumulados en los que el trabajador haya prestado servicio en la empresa.

#### Art. 14. *Plantillas.*

En el mes de octubre de cada año la empresa entregará al comité la relación de todas las personas que forman la plantilla de la misma, especificando el documento nacional de identidad, número de la Seguridad Social, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional y tipo de contrato.



**Art. 15. *Período de prueba.***

Todos los contratos de trabajo para el personal de nuevo ingreso se formalizarán por escrito.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado, seis meses.
- Resto de personal técnico y administrativo, dos meses.
- Personal obrero, un mes.

La situación de incapacidad laboral no interrumpirá el período de prueba.

**CAPÍTULO IV**

**GRUPOS PROFESIONALES. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

**Art. 16. *Grupos profesionales.***

El personal que presta sus servicios en cualquiera de las actividades de esta empresa, se clasificará en atención a la función o trabajo que desarrolle, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos titulados.
- Técnicos no titulados.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Profesionales de oficio.
- Obreros.

En anexo VI se definen las categorías integradas en cada uno de los grupos profesionales relacionados en este artículo.

**Art. 17. *Promoción y formación en el trabajo.***

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La retribución de dichos permisos requerirá la presentación del justificante de haber realizado dichos exámenes.

b) A elegir turno preferente de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en centros o instituciones oficialmente acreditadas. Para su concesión será necesario presentar justificante de matriculación y de realización de los exámenes periódicos de cada asignatura. Esta elección durará en tanto duren los estudios, volviendo a su régimen normal de turnos a su terminación.

c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a título personal a cursos de formación profesional de carácter oficial. La reducción de jornada que se conceda llevará aparejada la reducción proporcional de la retribución en sus distintos conceptos salariales. Para su concesión se tendrán en cuenta los mismos requisitos que los establecidos en el apartado b) anterior.

**Art. 18. *Planes de formación.***

Con el objetivo de proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación que les permita la promoción y desarrollo personal y en atención a las necesidades de la empresa, esta presentará al comité un plan de formación del personal, que comprenderá tres niveles:

- a) Formación en temas generales de la empresa.
- b) Formación específica de temas relacionados con las distintas secciones.
- c) Formación individualizada.

En dicho plan se determinará el grado de participación de los trabajadores en cada tema de formación, con la posibilidad o conveniencia de la adaptación de turnos de trabajo, en función del tipo de curso de que se trate.

Se creará una comisión paritaria que evalúe la marcha del plan y el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Art. 19. *Ascensos.***

La posibilidad de ascenso dentro de cada grupo profesional deberá estar precedida de:



a) La notificación por la empresa de la existencia de vacante.

b) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a la categoría profesional por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa que se proceda a la cobertura de la vacante.

La existencia de vacante se notificará al comité de empresa y se publicará en el tablón de anuncios, concediendo un plazo de quince días para que cualquier trabajador del grupo profesional en que exista la vacante, pueda optar a la misma.

Las pruebas, eminentemente prácticas, serán confeccionadas y dirigidas por el jefe de la sección correspondiente y a su realización podrá asistir un miembro del comité de empresa del mismo grupo profesional con experiencia en los trabajos objeto de las pruebas.

En reunión conjunta de la dirección de la empresa y el comité se adjudicará la vacante a la persona más idónea, en función de las pruebas practicadas, de la formación, méritos y antigüedad del trabajador y de las facultades organizativas de la empresa.

Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa, la cual podrá supeditar dicho ascenso a la realización y superación de un curso de mandos intermedios impartido por una empresa especializada.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### Art. 20. *Estructura del salario. Conceptos.*

Los conceptos retributivos que integran el salario del personal obrero son los siguientes:

##### 20.1. SALARIO BASE.

Es el establecido como retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo y por categorías profesionales.

##### 20.2. SALARIO DE REFERENCIA.

Valor asignado a cada categoría profesional establecido a efecto de calcular los complementos salariales que se determinan a continuación.

##### 20.3. COMPLEMENTO PERSONAL. COMPLEMENTO *AD PERSONAM*.

La empresa reconoce individualmente a todos los trabajadores que estaban a 31 de diciembre de 2012 contratados por Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y como un complemento personal con carácter consolidable, la cantidad que venían percibiendo o hubieran devengado por el desaparecido complemento de antigüedad en los términos recogidos en el artículo 22 del presente convenio.

##### 20.4. COMPLEMENTOS PERSONALES. CALIFICACIÓN.

Complemento asignado a cada trabajador en función del desempeño de su trabajo. La dirección, con el comité de empresa, desarrollará los criterios de evaluación del desempeño de los trabajadores y en función de estos se asignará el complemento personal de calificación. Se tendrá en cuenta las características del trabajo en la sección de fundición. En todo caso se consolida la calificación que actualmente se está percibiendo. Se aplicará evaluando una serie de criterios que se valoran en una escala.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento de calificación no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28.

##### 20.5. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO. PENOSIDAD, TOXICIDAD, NOCTURNIDAD.

Complementos que percibirá el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que comporta conceptualización distinta del trabajo corriente. El correspondiente a la penosidad y toxicidad queda consolidado y el de nocturnidad no es consolidable.



#### 20.6. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO. TURNOS.

Complemento establecido en función del desarrollo de la jornada de trabajo en turnos rotativos semanales o jornada distinta de turno fijo de mañana. No tendrá carácter consolidable.

#### 20.7. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO. PLUS DE SECCIÓN.

Complemento asignado a la sección de fundición por una parte y al resto de personal de fábrica, por otra, a percibir en razón de la permanencia de cada trabajador en la sección indicada. No tendrá carácter consolidable.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento de puesto de trabajo (plus de sección) no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28, así como por el complemento de fundición de nuevo ingreso detallado en los anexos para aquellos trabajadores de nuevo ingreso cuando sean asignados a la sección de fundición y por el tiempo destinado en las mismas.

Dicho plus de fundición de nuevo ingreso consistirá en la diferencia entre el complemento de puesto de trabajo. Plus de sección. Diferencia entre el plus general y el plus de fundición para todas las categorías de nuevo ingreso A, B y C, que pertenezcan a la sección de fundición.

#### 20.8. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO. PRIMAS E INCENTIVOS.

Complemento que el trabajador debe percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimientos. No tendrá carácter consolidable.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos) no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28.

#### 20.9. COMPLEMENTOS PERIÓDICOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES DE JUNIO, NAVIDAD, MARZO Y DE OCTUBRE.

Las dos primeras establecidas por semestres naturales y las dos últimas por el año natural. Serán prorrateables en función del tiempo de permanencia en la empresa.

#### 20.10. PLUS TRANSPORTE CUARTO TURNO.

El personal de cuarto turno percibirá por día de trabajo efectivo, el plus distancia conforme a lo regulado en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza. Su percibo se entenderá como compensación por la ausencia de autobús de empresa y siempre que no exista servicio del mismo para dicho turno.

#### 20.11. PLUS CUARTO TURNO DOMINGOS Y FESTIVOS.

El personal de cuarto turno percibirá por día de trabajo efectivo en domingos y festivos, el 25% del salario de referencia en precio hora, según precio reflejado en el anexo I.

#### 20.12. NUEVO INGRESO FUNDICIÓN Y FUSIÓN.

#### Art. 21. Incrementos salariales.

Se prorrogan para el año 2021 las condiciones salariales, aplicando en el año 2021 los sueldos reflejados en el anexo I correspondiente al año 2021 basado en los importes del anexo I del año 2020 y el calendario laboral y anexo II del año 2021.

#### Art. 22. Complementos personales.

A los efectos de este apartado, el plus de antigüedad reconocido a los trabajadores desapareció con efectos de 31 de diciembre de 2012.

La empresa reconoce individualmente a los trabajadores que estuvieran contratados por Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., a 31 de diciembre de 2012, el abono de la cantidad que venían percibiendo por los quinquenios ya cumplidos, como un complemento individual *ad personam* que se abonará por día natural al igual que se hacía con el complemento de antigüedad.

# BOFN

Por aquellos quinquenios que se hayan comenzado a devengar y no hayan sido cumplidos a 31 de diciembre de 2012, la empresa reconoce individualmente a cada trabajador, la parte proporcional del quinquenio por el importe devengado a 31 de diciembre de 2012. Dicho importe que se integrará en el complemento individual *ad personam* referido en el párrafo anterior, se comenzará a abonar a la fecha en la que se hubiera cumplido dicho quinquenio y siempre que el trabajador siga en la empresa al momento de vencimiento.

Para el cálculo de las pagas extras, nocturnidad y penosidad, de igual modo que se venía haciendo hasta el momento con el complemento de antigüedad, se tendrá en cuenta la parte proporcional del complemento *ad personam*, que derive de lo dispuesto en este artículo.

**Art. 23. Complementos de puesto de trabajo por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos, nocturnos y excepcionalmente sucios.**

Toda la plantilla de personal obrero percibirá el plus de penosidad, que queda consolidado como un concepto salarial más para el futuro. Consistirá en el 20% del salario de referencia del anexo I. Este pago no supone el reconocimiento de circunstancias especiales de penosidad a nivel general de fábrica, por lo que legalmente solo existe obligación de su abono en aquellos puestos que como tal lo tienen definido por los organismos competentes.

El plus de nocturnidad será del 50% del citado salario de referencia.

Excepcionalmente estos pluses se abonarán la parte proporcional del complemento *ad personam* correspondiente, derivado de la antigüedad según al artículo 22, incluido.

**Art. 24. Complemento de puesto de trabajo por turnos.**

Este complemento se percibe por día laborable y su cuantía está establecida en el anexo I.

**Art. 25. Complemento de puesto de trabajo por secciones.**

Se establecen dos niveles de puestos:

- Puestos de trabajo de las secciones de fundición, fusión y sus auxiliares.
- Resto de puestos de trabajo de fábrica.

Los importes correspondientes figuran en el anexo I y se percibirán por día laborable.

Todo el personal que preste sus servicios cuatro horas o más diarias de trabajo efectivo por jornada como fundidor, percibirá el plus de fundición como jornada completa. En caso contrario, se percibirá en función de las horas que haya trabajado.

Quedará consolidado este complemento si al momento de producirse el cambio de sección de fundición el trabajador acredita la permanencia en dicho puesto durante veinte años, o si la salida se produce con 50 años de edad cumplidos y acredita haber permanecido diez años en su anterior puesto.

El trabajador saliente, según lo dispuesto en el párrafo anterior, percibirá el nuevo complemento con arreglo al puesto a que haya sido destinado y la diferencia con el anterior se trasladará al complemento personal por calificación.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento de puesto de trabajo (plus de sección) no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28.

**Art. 26. Complemento personal. Calificación.**

Los importes correspondientes figuran en el anexo I.

Las calificaciones anteriores quedan consolidadas a partir del presente convenio.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento de calificación no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28.



**Art. 27. Primas de producción.**

Los importes correspondientes a cada rendimiento se reflejan en los anexos III y IV.

a) PRIMA DIRECTA: Se aplicará en los trabajos cronometrados de fundición, machos, mecanizado y desbarbe y se obtendrán en relación a la pieza tipo. En los trabajos de fundición se aplicará un coeficiente corrector de piezas malas. El comité de empresa dispondrá de la relación de piezas y los porcentajes tomados en cuenta.

b) PRIMA INDIRECTA: Se aplicará a los trabajos cronometrados de fundición, machos, mecanizado y desbarbe que por problemas de la propia fabricación se les anulen los tiempos. La prima será el promedio por hora obtenido en los trabajos cronometrados de cada sección.

c) CARENCIA DE INCENTIVO: Se abonará al resto de personal obrero. Su cuantía está determinada en el anexo I. Como anexo V de este convenio figura el Reglamento de primas.

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos) no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso en los términos que se determinan en el artículo 28.

**Art. 28. Complemento de nuevo ingreso.**

En las categorías de «nuevo ingreso» previstas en el anexo VI para cada grupo profesional, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda un complemento de nuevo ingreso. Su cuantía está determinada en el anexo I.

Los trabajadores de «nuevo ingreso» no percibirán el complemento por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos), el complemento de calificación y el complemento de puesto de trabajo (plus de sección) que serán sustituidos, atendiendo a la motivación recogida en el presente artículo, por el complemento de nuevo ingreso aquí dispuesto.

**Art. 29. Gratificaciones extraordinarias oficiales.**

Las gratificaciones oficiales se abonarán en los meses de junio y diciembre. La de junio se hará efectiva el día 24 y la de diciembre el día 18. El importe para cada categoría se detalla en el anexo I.

A estos importes se añadirá la parte proporcional del complemento personal *ad personam* que cada trabajador tenga reconocido y por el importe que derive causa de lo dispuesto en el artículo 22 del presente convenio.

Dichas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

En la fecha de cobro de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán un anticipo a cuenta, estimándose el mismo en función de los días devengados de la paga extraordinaria correspondiente, realizándose posteriormente la liquidación total.

No sufrirán deducción por enfermedad o accidente en estas gratificaciones, los trabajadores que hayan permanecido en dichas situaciones.

**Art. 30. Gratificación de marzo y de octubre.**

GRATIFICACIÓN DE OCTUBRE: Esta gratificación se concederá en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el período de 1 de octubre a 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio. La cantidad a percibir cada año figura en el anexo I para cada categoría y se abonará en la primera decena de octubre.

GRATIFICACIÓN DE MARZO: Esta gratificación se concederá en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el período de 1 de marzo a 28 de febrero de cada uno de los años de vigencia del convenio. La cantidad a percibir cada año figura en el anexo I para cada categoría y se abonará en la primera decena de marzo.

**Art. 31. Prestaciones sociales.**

Con fecha 21 de junio de 1983 se constituyó un fondo social sustitutivo de la obligación de prestar servicios de economato.

# ABONO

Con cargo a este fondo se abonará la siguiente cantidad: 4,39 euros por día.

El abono se efectuará en la nómina, dentro del grupo de prestaciones delegadas, como complemento a la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y de accidente de trabajo y enfermedad profesional para el personal obrero.

La empresa abonará el coste de los cristales graduados, hasta un tope de 150,25 euros, siempre que se coloquen en monturas de gafas de seguridad de la empresa.

*Art. 32. Confección y pago de la nómina mensual.*

En el anexo I se especifican los importes diarios de los distintos conceptos retributivos que integran la nómina, que se harán figurar en valor hora en el recibo de salarios.

El cálculo del valor hora de los distintos conceptos, así como la incidencia mensual de domingos y festivos, se detalla en el anexo II.

El modelo de recibo de salarios es el establecido en la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre.

El último día hábil de cada mes se hará un pago de 1.200 euros a todos los trabajadores, o parte proporcional según tiempo o circunstancias de trabajo, debiendo descontar de dicho importe la cuantía que cada trabajador haya solicitado como anticipo de forma individual, procediendo al pago del resto de la nómina en los siguientes cinco días laborables de LLMZ, SA.

*Art. 33. Anticipos.*

Con el fin de simplificar el pago y cumplir el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen anticipos semanales para todo el personal.

Cada anticipo será de 121 euros y se ingresará el martes de cada semana en la libreta o cuenta corriente de cada trabajador. El anticipo correspondiente al mes de vacaciones se abonará a finales de julio.

## CAPÍTULO VI

### JORNADAS, HORARIOS, DESCANSOS

*Art. 34. Jornada laboral.*

La jornada laboral en 2021 en cómputo anual, será de mil setecientos cincuenta horas y veinte minutos, que se desarrollará en doscientos veintiún días de trabajo, teniendo esta consideración y estando incluidos en ella quince minutos de descanso.

Con independencia de lo anterior y fuera de este cómputo, el trabajador descansará otros cinco minutos a su cargo y cuenta exclusivos. El tiempo total diario de presencia será, por tanto, de ocho horas.

Para el personal de cuarto turno, la jornada laboral en cómputo anual será la resultante de lo establecido en el contrato a tiempo parcial correspondiente.

*Art. 35. Horario de trabajo.*

- Personal que realice la jornada continuada:

- Lunes a viernes, de 6:00 a 14:00 horas.

- Personal a régimen de turnos:

- Primer turno: Lunes a viernes, de 6:00 a 14:00 horas.

- Segundo turno: Lunes a viernes, de 14:00 a 22:00 horas.

- Turno especial: Lunes a sábado, o domingo a viernes, de 22:00 a 6:00 horas.

- Para el personal de cuarto turno, el horario de trabajo comprenderá los sábados, domingos, festivos y días de descanso por exceso de jornada, así como trece días laborables del mes de agosto, en el régimen de turnos horarios reflejados. Quedan excluidos expresamente los días 24 y 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Todos estos horarios tendrán un descanso intermedio de veinte minutos, que con carácter general será de 10:00 a 10:20 horas en el turno de mañana y de 18:00 a 18:20 horas en el turno de tarde.

En aquellos puestos de trabajo que presenten problemas de piezas malas (función) o por necesidades de producción, se establecerá un doble turno de descansos, que será de 9:40 a 10:00 y de 10:00 a 10:20 horas en el turno de la mañana y de 17:40 a 18:00 y de 18:00 a 18:20 horas en el turno de tarde. Oportunamente se comunicarán al comité los puestos afectados.



De este descanso, quince minutos son considerados como jornada de trabajo y los otros cinco a cargo del trabajador.

Como norma no se trabajará el sábado, a excepción del personal de mantenimiento y fusión (trabajo permanente por fuego continuo).

Exclusivamente para los fundidores se arbitrarán las medidas necesarias (duchas, descansos) que alivien las condiciones climatológicas.

Se determinan cuatro pausas, de diez minutos cada una, durante la jornada, en los puestos de fundición donde se determine que su producción tiene que ser continua. Las pausas para estos puestos serán para todo el año en los tres turnos de trabajo y podrán ser cubiertas por pauseros.

Dada la importancia de que en determinados puestos, especialmente en fundición, no se produzca interrupción en el trabajo, la empresa y el comité arbitrarán las medidas necesarias para que el cambio de turno no produzca alteración en el trabajo.

#### Art. 36. *Vacaciones.*

##### • PERSONAL DE TURNO ORDINARIO.

Tendrán una duración de veintiséis días laborables (incluidos cuatro sábados). Con el objeto de posibilitar que la empresa desarrolle su actividad durante diez días laborables en el mes de agosto, la mitad de la plantilla prestará sus servicios en los cinco primeros días y la segunda en los cinco últimos días del mes. No obstante lo anterior, la empresa garantiza el disfrute de cuatro semanas consecutivas a la totalidad de la plantilla, de las cuales tres serán durante el mes de agosto y la semana restante se completará con los días necesarios de los meses de julio o de septiembre.

El período de disfrute de las cuatro semanas, tanto si son consecutivas como si se disfrutan tres consecutivas y una en otro período, se requerirá antes del 15 de marzo de cada año, y se concederán por orden de solicitud, alternándose al año siguiente. Los períodos de disfrute resultantes, se publicarán antes del 1 de abril de cada año.

No obstante lo anterior, hasta un máximo del 10% de los trabajadores de cada uno de los colegios electorales, colegio de técnicos y administrativos y colegio de especialistas, podrán disfrutar todo su período de vacaciones del 1 al 31 de agosto.

Los días restantes de vacaciones no disfrutados tendrán la consideración de vacaciones a todos los efectos, salvo que el trabajador podrá preavisar su disfrute con quince días de antelación y no podrán ser disfrutados en agosto.

##### • PERSONAL DE CUARTO TURNO.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales (incluidos cuatro sábados y cuatro domingos) y su disfrute se distribuirá una parte en el mes de agosto con un mínimo de dos semanas y el resto se acordará con cada trabajador, no pudiendo coincidir en los meses de julio y septiembre más del 10% del personal en vacaciones ni el 20% el resto de meses.

##### • PERSONAL DE MANTENIMIENTO.

El personal de mantenimiento acordará con la empresa la fecha de disfrute, con dos meses de anticipación.

Al personal ingresado después de las últimas vacaciones le corresponderá la parte proporcional desde la fecha de su ingreso.

Cada uno de los veintiséis días de vacaciones estará pagado como día de trabajo de Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., a razón de siete horas y cincuenta y cinco minutos por día de los distintos conceptos retributivos, a excepción de la prima, que se percibirá a rendimiento 133% CNP o carencia de incentivo, según corresponda, y el plus de puesto de trabajo y plus de nocturnidad, que se abonarán al promedio diario de lo percibido en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de cada año.

La dirección y el comité se reunirán entre el 15 de marzo y el 1 de abril, para analizar los períodos de disfrute solicitados y dar solución a los posibles conflictos planteados.

#### Art. 37. *Descansos retribuidos.*

Por exceder en 2021 en seis el número de días laborables (227 días) respecto a la jornada pactada 221 se guardarán descanso los días 24 y 31 de diciembre por exceso de jornada.

# N P O B

El resto de días sobrante de exceso de jornada anual, pasarán a tener la consideración de libre disposición ligados a unas reglas para su disfrute y calendarización que acordarán las partes anualmente.

En dichas reglas se respetará que:

—Se tendrán que solicitar con un plazo mínimo de siete días salvo en caso de urgencia que hagan imposible el cumplimiento de dicho plazo. En estas situaciones, se acreditará dicha urgencia.

—No se podrán acumular con el período vacacional comprendido entre la última semana de julio y la primera semana de septiembre.

—En caso de que el trabajador cambie días de vacaciones en este período a otras fechas sí que se podrán unir los días de libre disposición.

—No podrá coincidir en el disfrute un número superior al 10% por sección y turno.

—Estos días de descanso serán retribuidos con todos los conceptos salariales a razón de siete horas y cincuenta y cinco minutos. El personal eventual disfrutará los días de descanso de libre elección en proporción a su permanencia en la empresa en el año en curso.

#### Art. 38. *Permisos.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos informativos, y sin que ello implique un pacto expreso en materia de permisos, se resumen los permisos a los que los trabajadores pueden acogerse según la legislación vigente. Los mismos se verán modificados en virtud de los cambios legislativos que puedan irse introduciendo en dicha materia.

• **37.3 ET:** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

• **37.4 ET:** En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

# N P O B

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- **37.5 ET:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

- **37.6 ET:** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

- **37.7 ET:** La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

- **37.8 ET:** Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la

empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- **38.3 ET:** Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

SE AÑADEN:

- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- Se incluye en el punto 3 ET b) las parejas de hecho que así lo acrediten. Para poder disfrutar y percibir el importe correspondiente a dicho permiso, deberán de haber presentado con anterioridad al disfrute del mismo la documentación que demuestre legitimidad para ello, mediante documento que acredite la inscripción en el registro civil de parejas de hecho con antelación a la fecha del permiso.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consultas con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. La asistencia a consultorios de la compañía aseguradora de accidentes de trabajo se equipara a la de médicos especialistas de la Seguridad Social.
- Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica de facultativos de medicina general de la Seguridad Social.

En los permisos por asistencia a consultas médicas de los dos párrafos anteriores se abonarán por término medio cuatro horas por consulta, salvo que por justificación del trabajador se determine abonar más tiempo.

- Por permiso particular concedido por la empresa, previa petición del interesado, y en caso de fallecimiento de familiares en tercer grado, sin derecho a remuneración.
- Acumulación del permiso de lactancia en los términos regulados en el convenio colectivo sectorial de Zaragoza de la industria siderometalúrgica.

**Art. 39. Entradas y salidas del personal a la fábrica.**

1.º Cinco minutos antes de la hora señalada en el artículo 35 para comenzar el trabajo se hará sonar la señal de atención, consistente en un toque de sirena.

2.º A la hora en punto se harán sonar dos toques de sirena y se procederá a cerrar la puerta de entrada, en cuyo momento el personal deberá encontrarse en su puesto de trabajo, listo para comenzar. Todo retraso se considerará como falta de puntualidad.

3.º El personal que entre después de la hora fichará con su tarjeta, debiendo presentarse a su jefe de equipo o mando inmediato en el puesto de trabajo, anotándose la hora de comienzo del trabajo en el bono correspondiente. La hora de comienzo del trabajo será comunicada a Personal. El tiempo de retraso se descontará de su nómina.

## CAPÍTULO VII

### FALTAS Y SANCIONES

**Art. 40. Faltas y sanciones.**

En cuanto a la facultad de imponer sanciones por faltas cometidas y a la determinación de estas, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS DE REUNIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### Art. 41. *Asambleas.*

Se reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea.

Esta podrá ser convocada por el comité de empresa o un tercio de la plantilla de trabajadores, y será presidida por el comité.

El comité comunicará con cuarenta y ocho horas de antelación la convocatoria y el orden del día a la empresa. Conjuntamente con la empresa estudiarán las convocatorias en que no pueda cumplirse dicho plazo, así como las medidas que eviten perjuicios en la actividad normal del trabajo.

Las asambleas se desarrollarán fuera de las horas de trabajo. El lugar de reunión será la zona de descanso. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

#### Art. 42. *Comité de empresa.*

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, para la defensa de sus intereses.

Para el ejercicio de su representación dispondrán hasta las próximas elecciones de un crédito mensual de treinta horas. A partir de esa fecha el crédito mensual será el establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser superado en casos justificados de reuniones especiales, jornadas de estudios sindicales, negociación de convenios, etc.

Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por salidas al exterior, serán comunicadas a la empresa con veinticuatro horas de antelación. Las motivadas por reuniones en la empresa lo serán con dos horas de antelación.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité, agrupados por centrales sindicales, en uno o varios de cada grupo, sin rebasar el crédito total de horas que corresponde al comité, pero sin que ello dé lugar a que alguno quede relevado totalmente de su trabajo.

Las competencias del comité de empresa serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y las pactadas en el presente convenio.

Para el sistema de elección, garantías y cualquier otro asunto no especificado anteriormente, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### Art. 43. *Delegados sindicales.*

Cuando los sindicatos o centrales posean en la empresa una afiliación superior al 15% de la plantilla de personal obrero, la representación de aquellos será ostentada por un delegado.

El sindicato o central acreditará ante la empresa que cumple el apartado anterior mediante la presentación de una lista oficial de sus afiliados y el nombramiento como tal del delegado.

Los delegados sindicales representarán y defenderán los intereses del sindicato a quien representen.

Asistirán a las reuniones del comité de empresa, incluso las del convenio, con voz y voto. Tendrán acceso a la misma información que se suministre al comité de empresa.

Tendrán, respecto a sus representados, las mismas facultades que las reconocidas al comité de empresa, incluso el crédito de horas, a excepción de la representación oficial y colegiada de dicho comité.

La empresa deducirá de la nómina la cuota de afiliación de los miembros de dichas centrales sindicales que lo soliciten expresamente.

## CAPÍTULO IX

### VARIOS

#### Art. 44. *Ropa de trabajo.*

Se entregarán al trabajador desde el primer día de trabajo las prendas de protección e higiene necesarias, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, se hará entrega de la vestimenta necesaria al ser contratado. Igualmente se dará una toalla normal y una pequeña en el mes de abril.

# BOFN

El lavado de la ropa de trabajo (pantalón y camisa) será a cargo de la empresa. La renovación de la ropa se hará sistemáticamente por la empresa subcontratada para el lavado según el desgaste de la misma y aquella que no forme parte del lavado a cargo de la empresa (camisetas —dos— y toalla), se hará en octubre y en abril, salvo circunstancias especiales. Se pondrá especial interés en la calidad de la ropa.

#### Art. 45. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 22.752 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

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

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

Para cubrir estas prestaciones la empresa suscribirá una póliza de seguro.

#### Art. 46. *Medallas de trabajo.*

Todos los trabajadores de esta empresa, el año en que cumplan veinte, treinta o cuarenta años de trabajo en la misma, tendrán derecho a que se les entregue una medalla, en categoría simbólica de bronce, plata y oro, como reconocimiento a estos períodos de trabajo.

Se amplía este derecho a todo trabajador que cause baja por fallecimiento. Sus derechohabientes percibirán la parte proporcional que corresponda, dentro del período en que aquel se encontrara.

El personal que cause baja por jubilación normal o anticipada, o por cese objetivo o expediente de regulación de empleo previo a la jubilación, percibirá la parte proporcional de la medalla de trabajo que corresponda al período en que esté situada la fecha de la baja.

En unión de las medallas se les entregará una gratificación, con arreglo a la siguiente escala:

- Medalla de bronce, dos mensualidades.
- Medalla de plata, tres mensualidades.
- Medalla de oro, cuatro mensualidades.

La mensualidad estará integrada por los siguientes conceptos:

—PERSONAL DE RETRIBUCIÓN MENSUAL: Total bruto año dividido por doce. Se resta el tipo impositivo del impuesto sobre la renta de las personas físicas que cada trabajador tenga asignado y la cifra resultante constituye la mensualidad a estos efectos.

—PERSONAL DE RETRIBUCIÓN DIARIA: Total bruto año de todos los conceptos fijos de la hoja de salarios establecida a principios de año, excepto la prima de producción, que tendrá la consideración de carencia de incentivo del artículo 28 c) del convenio, todo ello dividido por doce. Luego se resta el tipo impositivo del impuesto sobre la renta de las personas físicas que cada trabajador tenga asignado y la cifra resultante constituye la mensualidad a estos efectos.

La mensualidad se calculará atendiendo a los años de prestación de servicios, correspondiente a los años de referencia de cada medalla: bronce, cuatro quinquenios; plata, seis quinquenios, y oro, ocho quinquenios.

El acto formal de la entrega de medallas se realizará en el curso de una comida de hermandad que se celebrará cada año en los meses de mayo o junio, salvo que por dificultades económicas de la empresa no fuera aconsejable realizar dicho gasto, en cuyo caso se haría entrega de las mismas con carácter individual en uno de dichos meses.



En cualquier caso, con motivo de esta entrega, todos los trabajadores con derecho a este premio disfrutarán de un día de descanso totalmente retribuido.

La entrega de la gratificación correspondiente se efectuará en la nómina del mes en el que se produce el cumplimiento de los años que dan derecho a la misma.

**Art. 47. Jubilaciones.**

A todo el personal que cause baja en la empresa por jubilación le será entregado un reloj, como recuerdo de la empresa y de sus compañeros de trabajo.

**Art. 48. Préstamos al personal.**

Con el fin de facilitar la adquisición de viviendas por el personal de esta empresa se establecen las siguientes normas:

- La empresa ayudará parcialmente en los pagos de los intereses de capitales tomados en préstamo por cualquier trabajador, con antigüedad de seis meses en la empresa, siempre que estén destinados a la adquisición de vivienda para el propio trabajador. Esta ayuda no podrá otorgarse para una segunda vivienda, aun cuando sea por cambio de otra, si aquella ya disfrutó de dicha ayuda.

- El tope de capital tomado en préstamo sobre el que se aplicará esta ayuda es de 29.249,45 euros.

- La ayuda consistirá en el pago por parte de la empresa de un porcentaje de los intereses satisfechos por el trabajador, teniendo en cuenta el plazo de amortización, con arreglo a la siguiente escala:

Plazo de amortización	Porcentaje de ayuda	Duración de la ayuda
Hasta dos años	50%	Dos años
Hasta tres años	40%	Tres años
Hasta cuatro años	35%	Cuatro años
Hasta cinco años	30%	Cinco años
Más de cinco años	25%	Seis años

Para percibir estas ayudas será necesario presentar el justificante bancario de los intereses abonados.

**DISPOSICIONES ADICIONALES (CLÁUSULAS OBLIGACIONALES)**

Las siguientes cláusulas no consolidables tienen vigencia y serán aplicables desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2021. Llegada la fecha y sin necesidad de que medie denuncia quedarán derogadas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.<sup>a</sup>**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera de las partes o de organismos oficiales daría lugar a la revisión total del convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener su contenido obligacional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.<sup>a</sup>**

A) La comisión paritaria estará formada por cuatro miembros en representación de la empresa que serán designados por dirección y cuatro miembros que serán designados por los representantes de los trabajadores proporcionalmente a su representación. Si alguno de los miembros no pudiese acudir a una de las convocatorias podrá delegar su voto en la toma de decisiones y dicha delegación podrá realizarse con carácter permanente.

La comisión paritaria entenderá de todas aquellas cuestiones establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y de cuantas otras le sean atribuidas.

Las partes conocerán de los asuntos relativos a la interpretación y aplicación de este acuerdo, que someterán en el plazo establecido legalmente y en defecto en el plazo de tres días, desde que tengan conocimiento de los mismos, a su consideración



y votación en aras a llegar a un acuerdo sobre la controversia tratada. De no llegar a un acuerdo en dicho plazo de tiempo se entenderá la falta de avenencia entre las partes.

B) Podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria.

La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

En todo caso, las partes podrán seguir el trámite de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3.<sup>a</sup>

Se mantiene la comisión de transporte, al objeto de racionalizar el servicio de transporte vigente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 4.<sup>a</sup>

Durante la vigencia del presente pacto, la empresa mantiene el compromiso reflejado en la disposición adicional 4.<sup>a</sup> del convenio para los años 2021, respecto a contratos de relevo y jubilación parcial atendiendo al marco legal vigente en cada momento.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 5.<sup>a</sup>

El personal con jornada y horario ordinario de empresa, no pasara al régimen de trabajo de cuarto turno salvo solicitud expresa del trabajador interesado.

Aquellos trabajadores de cuarto turno que así lo soliciten tendrán prioridad para pasar a jornada ordinaria.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 6.<sup>a</sup>

El presente pacto se asienta sobre la no discriminación y la efectiva igualdad de trato, y en cumplimiento del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., suscribió el 27 de julio de 2010 un Plan de Igualdad con el objetivo de velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que ha venido siendo de aplicación en la empresa. Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., se compromete a continuar aplicando dicho Plan de Igualdad y a la revisión periódica del mismo en aras a mantener esta igualdad de trato y oportunidades.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 7.<sup>a</sup>

Durante la duración del convenio y condicionado a la evolución del convenio Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., formalizará contrataciones con carácter indefinido en el número equivalente al 10% de la media del personal eventual en cada uno de los años de vigencia del convenio; 2021.

Dado que el cómputo final incluirá los últimos meses de cada año, la contratación efectiva indefinida podrá realizarse al año siguiente, pero siempre tomando como objeto a los trabajadores con contrato eventual vigente en el año de referencia; el posible exceso o defecto de cada uno de los años podrá ser compensado en el año siguiente.

El porcentaje de personal medio eventual anual no superará el límite superior del 25%. Si se superara dicho límite el porcentaje de contrataciones fijas se elevará al 15% para el año en que se hubiera superado dicho límite.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 8.<sup>a</sup>

El presente acuerdo de convenio colectivo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores. La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa en el seno de la comisión negociadora firman el presente texto en prueba de conformidad y para la debida constancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 9.<sup>a</sup>

La contratación eventual de trabajadores con categorías «Nuevos ingresos» como medio de fomento del empleo por la capacitación, formación y experiencia, no se instrumentalizará para buscar reducciones de la masa salarial vinculadas a despidos colectivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 10.<sup>a</sup>

Se acuerda que las ochenta primeras horas extraordinarias de prolongación y de festivo, se retribuirán con un incremento del veinticinco por ciento ( $1 \times 1,25$ ) y el cincuenta ( $1 \times 1,50$ ) por ciento del precio hora salario respectivamente. Los pluses que deban ser abonados con las mismas se compensarán al precio hora ordinaria.

El exceso de las ochenta primeras horas extraordinarias se compensarán con horas de descanso equivalentes al número de horas de exceso (es decir,  $1 \times 1$ ). Dicho descanso se retribuirá al precio hora salario, más los pluses que deban ser abonados con las mismas.

Se informará al comité trimestralmente del número de horas extraordinarias realizadas.

Dicho descansos se darán conforme al siguiente sistema de calendarización para que, cuando así lo solicite el trabajador, este pueda disfrutar de los descansos que se hayan generado por el exceso de horas extras.

Para hacer efectivo dicho acuerdo, se acuerda el sistema de funcionamiento basado en las cláusulas que a continuación se exponen:

1.<sup>a</sup>) Se establecerá los descanso por secciones.

2.<sup>a</sup>) Los trabajadores elegirán los descansos por semanas completas. Se harán rondas donde cada trabajador pueda elegir una semana completa. Cuando no queden trabajadores que puedan elegir una semana completa se elegirán los descansos por los días generados debiéndose disfrutar conjuntamente si fuese posible atendiendo a la calendarización dispuesta.

Los días se computarán siempre por enteros.

3.<sup>a</sup>) En cada sección elegirá en primer lugar el trabajador que más descansos haya generado y sucesivamente elegirán los trabajadores en orden al número de descansos generados en orden decreciente.

Cada empleado fijará su período de días de descanso en las condiciones aquí reguladas y firmará su conformidad.

4.<sup>a</sup>) Los períodos de descansos elegibles generados durante el año en curso, a los que puedan optar los trabajadores, se señalarán por la empresa entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de año siguiente.

5.<sup>a</sup>) Los días de descanso se asignarán por la empresa previamente en un calendario, teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalarán el número máximo de empleados que puedan disfrutar de descanso, diariamente, en cada área.

La empresa procurará que los trabajadores puedan elegir semanas completas en todo el proceso de elección. Al efecto, si para facilitar esta elección fuera preciso, se establecerán por áreas los calendarios necesarios.

6.<sup>a</sup>) Si coincidiesen días de descanso con días de expediente de regulación de empleo, prevalecerán estos últimos y se reprogramarán los descansos dentro del año natural siempre que ello fuese posible.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 11.<sup>a</sup>

Se acuerda que durante la vigencia del presente convenio se aplicará el régimen de turno de noche voluntario en los términos que se venía aplicando hasta la

# BONUS

supresión del mismo. Los trabajadores podrán solicitar anualmente ser asignados al turno de noche de forma permanente. El turno de noche se completará con rotación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 12.<sup>a</sup>

No se aplicará la distribución irregular de la jornada de trabajo prevista en el marco legal en fin de semana, salvo previa consulta con el comité de empresa que autorizará dichas jornadas en fin de semana, siempre que existan causas productivas y no se negará injustificadamente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 13.<sup>a</sup>

Durante el año 2021 se aplicará el sistema de *bonus* del Grupo Linamar basado en los indicadores del *Stepping Stool* para el año 2021. Este sistema de *bonus*, está directamente ligado a los resultados objetivos de los indicadores de cada una de las patas del *Stepping Stool*. De forma que la consecución de los objetivos de cada pata se transforma en un bonus equivalente a un % del bruto mensual, de forma que si el resultado es amarillo es de 0,4% y si es verde de 1%, pudiendo llegar por tanto hasta el 3% si el resultado de las tres patas es verde.

Su pago se efectúa a la finalización del trimestre, de forma que el primer trimestre se pagaría en el mes de mayo, el segundo en el mes de agosto, el tercero en el mes de noviembre y el cuarto en el mes de febrero del año siguiente.

El pago de cada uno de los meses según el porcentaje que proceda, incluirá la parte proporcional de pagas extras cotizada en dicho mes.

Los conceptos no salariales, los períodos de IT y otras ausencias de fábrica, aun siendo justificadas, no generan derecho al bonus por los importes percibidos.

Dado que el presente acuerdo se ha firmado dentro del primer trimestre del año, es decir antes de la finalización del mes de marzo, el bonus se aplicará desde el mes de enero de 2021.

Todas las fábricas de Linamar comparten el mismo sistema de bonus y los indicadores y su valoración son iguales en todas ellas, revisando anualmente los indicadores que integran el *Stepping Stool*, pudiendo realizar ajustes o modificaciones.

La aplicación del *bonus* no es consolidable.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Será autorizada tanto a la Dirección de la empresa como a los representantes de los trabajadores para cumplir los trámites y requisitos legalmente exigidos por la Ley para que el convenio suscrito adquiera la condición de estatutario.

#### ANEXO I

##### PERSONAL OBRERO

##### Salarios:

	Salario base	Salario de referencia
Especialista y N.I. especialista A, B, C	37,60	21,95
Oficial de 3. <sup>a</sup> y N.I. oficial de 3. <sup>a</sup> A, B, C	37,79	22,09
Oficial de 2. <sup>a</sup>	38,43	22,81
Oficial de 1. <sup>a</sup>	39,32	23,72

El salario base se percibe por día natural.

##### Complemento salarial:

—Plus de turno	1,70 euros todas las categorías
—Plus de 4.º T en domingos y festivos	0,8333 euros/hora
—Carencia de incentivos: Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	11,00 euros/hora
—Carencia de incentivos: Oficiales 3. <sup>a</sup> y especialista	10,27 euros/hora
—Prima R. 133,30%: Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	12,97 euros/hora
—Prima R.133,30%: Oficiales de 3. <sup>a</sup> y especialista	11,89 euros/hora

PLUS DE PUESTO DE TRABAJO: En las categorías de especialista, oficial de 3.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup> y de oficial de 1.<sup>a</sup>:

—Secciones de fundición y fusión	10,20 euros/hora
—Resto de puestos de fábrica	8,06 euros/hora

INCENTIVOS DE CALIFICACIÓN MÍNIMOS:

En las categorías de especialista, oficial de 3. <sup>a</sup> , oficial de 2. <sup>a</sup> y de oficial de 1. <sup>a</sup>	4,17 euros/hora
--	-----------------

Los complementos salariales anteriores, incluso plus penoso y nocturno, se perciben por día laborable.

*Complemento de nuevo ingreso:*

	A	B	C
N.I. especialista	4,6000	14,6259	24,5305
N.I. oficial de 3. <sup>a</sup>	4,5092	14,5337	24,4377
N.I. plus fundición y fusión	2,14	2,14	2,14

Estos complementos de nuevo ingreso se percibe por día laborable.

*Gratificaciones oficiales de junio y Navidad:*

	Salario referencia	Complemento	Total
N.I. especialista A, B, C	646,89		646,89
Especialista	646,89	850,41	1.497,30
N.I. oficial de 3. <sup>a</sup> A, B, C	651,15		651,15
Oficial de 3. <sup>a</sup>	651,15	850,41	1.501,57
Oficial de 2. <sup>a</sup>	672,87	850,41	1.523,28
Oficial de 1. <sup>a</sup>	699,23	850,41	1.549,64

Ambas gratificaciones se incrementaran en la parte proporcional del complemento personal *ad personam* que cada trabajador tenga reconocido y por el importe que derive causa de lo dispuesto en el artículo 22 del presente convenio.

*Gratificación de octubre:*

• En las categorías de especialista, oficial de 3.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup> y oficial de 1.<sup>a</sup>: 1.340,55 euros.

En las categorías de N.I. especialista A, B, C, N.I. oficial de 3.<sup>a</sup> A, B, C, N.I., la gratificación de octubre será para todos los años por el mismo importe total que una de las gratificaciones oficiales de junio y Navidad anteriormente señaladas.

*Gratificación de marzo:*

• En las categorías de especialista, oficial de 3.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup> y oficial de 1.<sup>a</sup>: 1.340,55 euros.

En las categorías de N.I. especialista A, B, C, N.I. oficial de 3.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. la gratificación de octubre será para todos los años por el mismo importe total que una de las gratificaciones oficiales de junio y Navidad anteriormente señaladas.

#### PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

	Convenio	Referencia	Complemento
—N.I. subalterno A, B, C y subalterno	955,60	644,90	395,78
—N.I. oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 2. <sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 2. <sup>a</sup> A, B, C, oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> , técnico de organización de 2. <sup>a</sup> y delineante de 2. <sup>a</sup>	968,91	698,76	418,30

	Convenio	Referencia	Complemento
—N.I. oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 1. <sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 1. <sup>a</sup> A, B, C, oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> , técnico de organización de 1. <sup>a</sup> y delineante de 1. <sup>a</sup>	1.058,15	713,71	439,63
—N.I. jefe de administración de 2. <sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante proyectista A, B, C, jefe de administración de 2. <sup>a</sup> y delineante proyectista	1.186,82	751,92	452,21
—N.I. encargado A, B, C y encargado	1.066,59	679,94	418,41
—N.I. contra maestre A, B, C y contra maestre	1.209,11	713,74	445,96
—N.I. jefe de taller A, B, C y jefe de taller	1.223,13	776,35	464,68
—N.I. ingeniero técnico y asimilado A, B, C e ingeniero técnico y asimilado	1.267,02	851,48	489,73
—N.I. ingeniero y asimilado A, B, C e ingeniero y asimilado	1.392,22	1.006,45	577,43

#### Complementos salariales:

- Plus de turno (personal que lo realiza): 34,63 euros (catorce pagas).
- Carencia de incentivos, 25% del sueldo de referencia sobre días de trabajo, en catorce pagas.

• En las categorías de N.I. subalterno A, B, C, N.I. oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. jefe de administración de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante proyectista A, B, C, N.I. encargado A, B, C, N.I. jefe de taller A, B, C, N.I. ingeniero técnico y asimilado A, B, C, N.I. ingeniero y asimilado A, B, C, atendiendo a que los trabajadores están adquiriendo en su desempeño la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo se acuerda que el complemento de carencia de incentivos no se abonará y vendrá sustituido por el complemento de nuevo ingreso que será un porcentaje sobre el sueldo de referencia sobre días de trabajo en catorce pagas atendiendo a los siguientes:

—Para las categorías de N.I. subalterno A, N.I. oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> A, N.I. técnico de organización de 2.<sup>a</sup> A, N.I. delineante de 2.<sup>a</sup> A, N.I. oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> A, N.I. técnico de organización de 1.<sup>a</sup> A, N.I. delineante de 1.<sup>a</sup> A, N.I. jefe de administración de 2.<sup>a</sup> A, N.I. delineante proyectista A, N.I. encargado A, N.I. jefe de taller A, N.I. ingeniero técnico y asimilado A, N.I. ingeniero y asimilado A un 8,97%.

—Para las categorías de N.I. subalterno B, N.I. oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> B, N.I. técnico de organización de 2.<sup>a</sup> B, N.I. delineante de 2.<sup>a</sup> B, N.I. oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> B, N.I. técnico de organización de 1.<sup>a</sup> B, N.I. delineante de 1.<sup>a</sup> B, N.I. jefe de administración de 2.<sup>a</sup> B, N.I. delineante proyectista B, N.I. encargado B, N.I. jefe de taller B, N.I. ingeniero técnico y asimilado B, N.I. ingeniero y asimilado B un 15,26%.

—Para las categorías de N.I. subalterno C, N.I. oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> C, N.I. técnico de organización de 2.<sup>a</sup> C, N.I. delineante de 2.<sup>a</sup> C, N.I. oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> C, N.I. técnico de organización de 1.<sup>a</sup> C, N.I. delineante de 1.<sup>a</sup> C, N.I. jefe de administración de 2.<sup>a</sup> C, N.I. delineante proyectista C, N.I. encargado C, N.I. jefe de taller C, N.I. ingeniero técnico y asimilado C, N.I. ingeniero y asimilado C un 21,39%.

#### Gratificaciones:

- Gratificación de octubre: 1.340,55 euros.
- Gratificación de marzo: 1.340,55 euros.

—Para las categorías de N.I. subalterno A, B, C, N.I. oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. técnico de organización de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante de 1.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. jefe de administración de 2.<sup>a</sup> A, B, C, N.I. delineante proyectista A, B, C, N.I. encargado A, B, C, N.I. jefe de taller A, B, C, N.I. ingeniero técnico y asimilado A, B, C, N.I. ingeniero y asimilado A, B, C.

- Gratificación de octubre: 646,89 euros.
- Gratificación de marzo: 646,89 euros.

## ANEXO II

Cálculo precio hora	Horas normales		1.695,07
	Horas descanso		55,25
Días de trabajo	221	a 7,92 horas	1.750,32 horas
Sábados	46		
	<b>267</b>		
Días de descanso	6,00	a 7,92 horas	47,52 horas
	<b>273</b>		1.797,84 horas
Vacaciones	26	a 7,92 horas	206 horas
Días laborables oficiales	299		2.003,84 horas
Festivos	14		
Domingos	52		
	<b>66</b>	a 6,60 horas	435,60 horas
Días naturales	365	2.439,44 horas	

Precio horas concepto día natural = Importe día × 339/2.233,44

Precio horas concepto día trabajo = Importe día × 273/1.797,84

Pago de días de descanso = Precio hora × 7,92 horas. En concepto de permiso.

Pago de vacaciones = 26 días a razón de precio hora × 7,92 horas cada día.

Pago de domingos = Precio hora × 6,60 horas cada domingo.

*Incidencia de domingos y festivos:*

La incidencia de domingos y festivos se aplicará teniendo en cuenta la relación que en cómputo mensual exista entre estos días y la jornada de trabajo de cada mes, con arreglo a la siguiente fórmula:

Número de horas de domingo y festivos/Número de horas de trabajo

## ANEXO III

TABLA DE PRIMAS 2021 - OFICIALES 1.<sup>a</sup> Y 2.<sup>a</sup>

Rendimiento	Prima/hora	Prima/día
100	0,0000	0,0000
101	0,0937	0,6169
102	0,1873	1,2338
103	0,2811	1,8514
104	0,3748	2,4683
105	0,4684	3,0844
106	0,5623	3,7027
107	0,6558	4,3189
108	0,7497	4,9372
109	0,8433	5,5534
110	0,9369	6,1703
111	0,9816	6,4645
112	1,0262	6,7580
113	1,0709	7,0523
114	1,1156	7,3465
115	1,1601	7,6400
116	1,2048	7,9342
117	1,2493	8,2270
118	1,2939	8,5213
119	1,3385	8,8148


 The logo for BOFN is displayed vertically on a grey background. It consists of the letters 'B', 'O', 'F', and 'N' stacked vertically. The 'B' and 'N' are in a bold, dark grey font, while the 'O' and 'F' are in a white, outlined font.

Rendimiento	Prima/hora	Prima/día
120	1,3832	9,1090
121	1,4279	9,4032
122	1,4724	9,6968
123	1,5171	9,9910
124	1,5616	10,2838
125	1,6063	10,5780
126	1,6508	10,8715
127	1,6955	11,1658
128	1,7401	11,4593
129	1,7848	11,7535
130	1,8294	12,0477
131	1,8739	12,3406
132	1,9186	12,6348
133	1,9631	12,9283
134	2,0078	13,2225
135	2,0524	13,5160

## ANEXO IV

TABLA DE PRIMAS 2021 - ESPECIALISTAS Y OFICIALES 3.<sup>a</sup>

Rendimiento	Prima/hora	Prima/día
100	0,0000	0,0000
101	0,0815	0,5366
102	0,1631	1,0739
103	0,2445	1,6104
104	0,3260	2,1470
105	0,4076	2,6843
106	0,5079	3,3445
107	0,6082	4,0055
108	0,7086	4,6664
109	0,8089	5,3267
110	0,9092	5,9876
111	0,9971	6,5661
112	1,0848	7,1439
113	1,1725	7,7217
114	1,2604	8,3002
115	1,3481	8,8780
116	1,4027	9,2376
117	1,4572	9,5966
118	1,5118	9,9562
119	1,5663	10,3151
120	1,6209	10,6747
121	1,6460	10,8396
1 22	1,6711	11,0052
123	1,6962	11,1700
124	1,7213	11,3356
125	1,7463	11,5005
126	1,7589	11,5830
127	1,7714	11,6654
128	1,7840	11,7485
129	1,7965	11,8310
130	1,8090	11,9134
131	1,8103	11,9220
132	1,8115	11,9298
133	1,8128	11,9383
134	1,8140	11,9461
135	1,8153	11,9546

## ANEXO V

**Sistema de primas**

El sistema de primas actualmente vigente en fábrica es el de trabajo a tiempos, de acuerdo con los estudios realizados por CREA, que hoy están adaptados en cuanto a rendimientos y actividades al sistema de la Comisión Nacional de Productividad.

El sistema asignado a estos trabajos está en función principalmente de la calidad obtenida, determinada esta por la pieza tipo fijada por el departamento de control, de acuerdo con las exigencias del cliente.

Los factores fundamentales del sistema de primas son:

- Pieza tipo.
- Método de trabajo.
- Estudio de tiempos.
- Bonos de trabajo.

**PIEZAS TIPO:** Para todos los trabajos y especialmente para los nuevos, la oficina de métodos, de acuerdo con el servicio comercial, establecerá una gama con las características que debe reunir la pieza, según las instrucciones de los clientes.

Una vez terminada la pieza, será llevada a verificación para su examen. Si esta da su conformidad, dicha pieza quedará como muestra y servirá de tipo de comparación para el resto de la serie, rechazándose como malas aquellas que no se ajusten a la pieza tipo. En los tiempos de trabajo de estas piezas al igual que en los de espera y máquina, se hallan incluidos los de limpieza y retoque de pintura.

**MÉTODOS DE TRABAJO:** Definición: Consiste en establecer las relaciones entre el hombre y la tarea determinando cómo el obrero realizará el trabajo, requisitos del lugar de trabajo, movimientos de piezas y materiales y valoración económica.

La elección del método de trabajo deberá tener en cuenta:

1. Encontrar la mejor forma de realizar el trabajo.
2. Buscar la economía de movimientos del operario.
3. Planificar el puesto de trabajo.
4. Utilización correcta de los materiales, teniendo en cuenta la composición de la pieza, su peso y forma, temperatura, tiempos de espera.
5. Completar el tiempo efectivo de trabajo del operario.

El método de trabajo previsto por la sección de métodos será facilitado al jefe de taller o contraamaestre para su correcta aplicación.

**ESTUDIO DE TIEMPOS:** Definición: Es la determinación del tiempo-tipo para la operación. Consiste en medir la cantidad de trabajo contenida en la tarea.

Es la técnica que se emplea para la determinación de los tiempos-tipo asignables a la ejecución de un trabajo que requiere el empleo de actividad humana. En la determinación de estos tiempos se pretende ser justos, tanto con el operario como con la empresa.

El estudio de tiempos se realiza con arreglo a los siguientes puntos:

1. *Observación del puesto de trabajo.*

Esta observación está orientada hacia la comprobación de las condiciones del puesto que se determinan en el método de trabajo, cumpliendo con los requisitos para que este se desarrolle correctamente, comprobación de máquinas y herramientas, capacidad del operario, etc.

2. *Descomposición del método de trabajo.*

2.1. Se descompondrá en elementos que serán una parte bien definida de la tarea, en la que las actividades que se realizan guarden una cierta unidad.

2.2. Creación del ciclo de trabajo que será el conjunto ordenado de elementos para obtener cada unidad de trabajo.

- 2.3. Los elementos son de tres grupos:

2.3.1. Elementos regulares: Son los que aparecen en todos los ciclos de trabajo.

2.3.2. Elementos irregulares o de frecuencia: Son los que, siendo necesarios para la realización del trabajo, no se presentan en todos los ciclos.

2.3.3. Elementos extraños: Son los que no se han presentado en el ciclo de trabajo y que pueden ser o no necesarios para la ejecución del mismo.

# N P O B

### 3. Observación y anotación de tiempo.

El objeto es determinar el tiempo de cada uno de los elementos en que se ha descompuesto el método de trabajo, o bien aplicar los tiempos predeterminados del sistema MTM (medición de tiempos del método) con lo que se logrará la compensación entre las posibles causas de variación del tiempo entre ciclos completos, tales como pequeños cambios de posición en los materiales y en las herramientas o en la calidad de aquellos.

### 4. Valoración de la actividad.

Es el proceso mediante el cual el cronometrador compara la actuación del operario que está observando con el concepto que él tiene formado de la que tendría un operario «medio».

La forma más corriente de valorar la actividad es apreciando la rapidez de los movimientos útiles, o sea, de los que se realizan siguiendo el método de trabajo establecido.

El cronometrador, con su formación técnica y la práctica desarrollada, está capacitado para evaluar esta actividad, empleando una escala en la que la puntuación 100 señala la actividad normal.

La valoración no será necesaria cuando se aplique el sistema MTM.

### 5. Suplementos de tiempo.

La anotación de tiempos y valoración de la actividad proporciona unos tiempos de realización del trabajo «netos». Sin embargo, hay que tener en cuenta que a lo largo de la jornada se presentarán necesidades personales, necesidad de descanso, etc. Estos motivos suponen una interrupción del trabajo y, por tanto, será necesario tenerlos en cuenta.

Al mismo tiempo deberán añadirse suplementos por la frecuencia con que aparezcan los elementos irregulares y extraños.

### 6. Cálculo de tiempo-tipo.

El tiempo neto multiplicado por el coeficiente de descanso y por la frecuencia, proporciona la duración de cada elemento en que se descompuso el método de trabajo. La suma de estos productos para todos los elementos proporcionará el tiempo-tipo de la operación, que se traducirá en número de piezas de calidad.

### 7. Determinación del tiempo de pieza.

Una vez calculada la actividad del trabajador y el tiempo-tipo, el asignado a cada pieza se determina con arreglo a la siguiente fórmula, en la que TO es el tiempo óptimo y TC el tiempo concedido:

$$TC = \frac{TO}{0,75}$$

### 8. Aplicación al tiempo de trabajo.

Se realiza con la siguiente fórmula, en la que TC es el tiempo concedido, TI el tiempo invertido y R el rendimiento en la tabla de la Comisión Nacional de Productividad:

$$R = \frac{TC}{TI}$$

### 9. Muestreo de trabajo.

Consiste en seleccionar previamente unos instantes de la jornada para ver en ellos qué hace el operario. Para hacer un muestreo hay que realizar principalmente seis etapas:

9.1. Establecer el objetivo del muestreo.

9.2. Determinar/clasificar las actividades que se han de estudiar.

9.3. Calcular el tamaño de la muestra de observaciones a realizar.

9.4. Fijar al azar y de antemano los momentos exactos en que han de realizarse las observaciones.

9.5. Observar las actividades desarrolladas y hacer las correspondientes anotaciones en impresos especialmente preparados.

9.6. Agrupar las observaciones y determinar los resultados.

Realización de cronometrajes.

La iniciativa para la realización de cronometrajes partirá normalmente de la sección de tiempos, para lo cual mensualmente examinarán el programa de fabricación, y como resultado realizarán diarias visitas a los distintos talleres de fabricación y determinarán las piezas a cronometrar.

Sin perjuicio de lo expuesto en el punto anterior, los jefes de taller o contraмаestres podrán pedir la realización de cronometrajes.

Revisión de cronometrajes.

Podrá plantearse la revisión de un cronometraje definitivo si sus condiciones y tiempo, a juicio de la empresa o de la comisión de productividad, varían en cualquiera de los valores puntuables.

A título indicativo se señalan como causas:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.

El comité de empresa será informado de estas revisiones.

También podrá plantearse la revisión de un cronometraje, directamente por los trabajadores afectados, mediante petición enviada al Servicio de Personal.

Este servicio convocará una reunión a la que asistirá el jefe de la sección de tiempos y el jefe de taller o contraмаestre, en la que se examinarán el método de trabajo, la determinación de tiempos y la aplicación correcta del cronometraje.

En caso de existir acuerdo sobre el cronometraje se comunicará a los trabajadores interesados, quienes, si lo desean, podrán solicitar la intervención de la comisión paritaria del convenio, establecida de acuerdo con el artículo 10 de la Ordenanza Siderometalúrgica y Orden de 26 de mayo de 1971.

Dicha comisión está compuesta por dos representantes de la dirección de la empresa y dos miembros del comité. Esta comisión examinará el método de trabajo y, previos los estudios oportunos, determinará si el tiempo aplicado es o no correcto.

En caso de que en la reunión convocada por el Servicio de Personal no se encuentre correcto el tiempo asignado, se volverá a realizar otro cronometraje, de cuya posible reclamación entenderá directamente la comisión paritaria.

**BONOS DE TRABAJO:**

**1. Composición del bono de trabajo.**

Estará compuesto de dos hojas con copia intercalada. En el mismo se anotarán la fecha, utillaje, nombre del cliente, denominación de la pieza, tipo de metal a emplear en dicha pieza, pesos neto y bruto de la misma, metros cúbicos de arena empleada en hacer los moldes, la sección o centro de gastos, el tiempo concedido, los tiempos de descanso de bocadillo y abonables, tiempo de tratamiento de metal, rendimiento orientativo a 140% por hora, turno de trabajo, número de matrícula del trabajador, piezas totales y útiles, tiempo de presencia con el inicio y final de jornada o trabajo y minutos transcurridos y, por último, el rendimiento en porcentaje y los euros obtenidos.

**2. Apertura del bono de trabajo.**

La realizará el listero al principio de cada jornada con el programa de trabajo, o durante ella por orden del responsable del taller (encargado o contraмаestre).

**3. Cierre de bonos de trabajo.**

Será realizado por el encargado o jefe de equipo solamente a efectos de anotar la terminación del trabajo o final de jornada.

Todos los bonos diarios quedan en poder del respectivo listero, en espera de recibir los bonos de control.

**4. Control de piezas.**

Será realizado por el personal del servicio de control fabricación, el cual emitirá un bono por cada trabajador y tipo de pieza. En el mismo se anotarán las piezas buenas y malas y se entregarán al listero para su transcripción al bono de trabajo.

# BONOS

Los bonos con piezas sometidas a observación por parte de control no se enviarán para su liquidación. El responsable del taller (jefe de taller o contraamaestre), como resultado de sus comentarios con el servicio de control, determinará en el propio bono su forma de pago, anotando esas piezas como buenas o malas solamente a efectos de prima.

## 5. Liquidación del bono de trabajo.

Una vez completo con los datos anteriores, el bono de trabajo se envía al Servicio de Personal-Oficina de Liquidación, donde de forma automática se hace la liquidación de todos los correspondientes a cada jornada.

A continuación se dividen en dos grupos:

5.1. Bonos cuyos rendimientos sean superiores a 110. Se estiman como normales y se entregarán a los listeros para su distribución a los interesados.

5.2. Bonos cuyo rendimiento no llegue a 110. Se devolverán liquidados al responsable del taller (jefe de taller o contraamaestre), quien adoptará las medidas pertinentes.

## 6. Bajos rendimientos.

Se enviará una nota a los responsables de taller (jefe de taller o contraamaestre) con los bajos rendimientos obtenidos por los trabajadores de sus respectivas secciones para que analicen en profundidad sus causas y procedan en consecuencia.

## 7. Criterios para casos especiales.

Los tiempos no cronometrados del personal a rendimiento se pagarán de acuerdo con las siguientes indicaciones:

7.1. Falta de energía o materias primas en casos esporádicos, sin paro de fábrica: Energía eléctrica, gas, propano, CO<sub>2</sub>, aire comprimido, agua, metal, etc. Rendimiento 110 de la escala de primas.

7.2. Problemas de máquinas y utillajes en trabajos cronometrados. Promedio de sección.

7.3. Resto de trabajos no cronometrados. Carencia de incentivo.

## ANEXO VI

### **Grupos y categorías profesionales**

Los grupos profesionales detallados en el artículo 16 se estructuran con arreglo a las siguientes categorías profesionales.

#### *PERSONAL TÉCNICO TITULADO:*

Se clasifican en las siguientes categorías:

a) NUESTRO INGRESO TITULADO A: Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa (dentro de este grupo profesional se integran: ingenieros, arquitectos y licenciados, ingenieros técnicos y aparejadores, graduados sociales y ayudantes técnicos sanitarios); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso titulado A, desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

b) NUESTRO INGRESO TITULADO B: Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa (dentro de este grupo profesional se integran: ingenieros, arquitectos y licenciados, ingenieros técnicos y aparejadores, graduados sociales y ayudantes técnicos sanitarios); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso titulado B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso titulado A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes



a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

c) **NUEVO INGRESO TITULADO C:** Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa (dentro de este grupo profesional se integran: ingenieros, arquitectos y licenciados, ingenieros técnicos y aparejadores, graduados sociales y ayudantes técnicos sanitarios); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso titulado C, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso titulado B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupará la categoría de administrativo.

d) **PERSONAL TÉCNICO TITULADO:** Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa.

Dentro de este grupo profesional se integran: ingenieros, arquitectos y licenciados, ingenieros técnicos y aparejadores, graduados sociales y ayudantes técnicos sanitarios.

*PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO:*

Se clasifican en las siguientes categorías:

e) **NUEVO INGRESO TÉCNICO NO TITULADO A:** Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que hayan sido contratados por la empresa (se subdividen en: Técnicos de taller donde se incluyen los jefe de taller, contraamaestre, encargado y capataz especialista; técnicos de oficina donde se incluye el delineante-proyectista, delineante de primera, delineante de segunda, calcador y reproductor de planos; técnicos de organización donde se incluyen jefe de primera, jefe de segunda, técnico de organización de primera y de segunda); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso no titulado A, desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

f) **NUEVO INGRESO TÉCNICO NO TITULADO B:** Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que hayan sido contratados por la empresa (se subdividen en: Técnicos de taller donde se incluyen los jefe de taller, contraamaestre, encargado y capataz especialista; técnicos de oficina donde se incluye el delineante-proyectista, delineante de primera, delineante de segunda, calcador y reproductor de planos; técnicos de organización donde se incluyen jefe de primera, jefe de segunda, técnico de organización de primera y de segunda); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso técnico no titulado B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso técnico no titulado A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.



g) **NUEVO INGRESO TÉCNICO NO TITULADO C:** Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que hayan sido contratados por la empresa (se subdividen en: Técnicos de taller donde se incluyen los jefe de taller, contra maestre, encargado y capataz especialista; técnicos de oficina donde se incluye el delineante-proyectista, delineante de primera, delineante de segunda, calador y reproductor de planos; técnicos de organización donde se incluyen jefe de primera, jefe de segunda, técnico de organización de primera y de segunda); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso técnico no titulado C, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso técnico no titulado B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupará la categoría de administrativo.

h) **PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO:** Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que hayan sido contratados por la empresa.

Se subdividen en:

—Técnicos de taller: Jefe de taller, contra maestre, encargado y capataz especialista.

—Técnicos de oficina: Delineante-proyectista, delineante de primera, delineante de segunda, calador y reproductor de planos.

—Técnicos de organización: Jefe de primera, jefe de segunda, técnico de organización de primera y de segunda.

*PERSONAL ADMINISTRATIVO:*

Se clasifican en las siguientes categorías:

i) **NUEVO INGRESO ADMINISTRATIVO A:** Cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos (dentro de este grupo profesional están incluidos: jefe de primera, jefe de segunda, oficial de primera, oficial de segunda y auxiliar); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de Nuevo Administrativo A, desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

j) **NUEVO INGRESO ADMINISTRATIVO B:** Cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos (dentro de este grupo profesional están incluidos: jefe de primera, jefe de segunda, oficial de primera, oficial de segunda y auxiliar); no

# BOFN

obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso administrativo B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso administrativo A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

k) **NUEVO INGRESO ADMINISTRATIVO C:** Cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos (dentro de este grupo profesional están incluidos: jefe de primera, jefe de segunda, oficial de primera, oficial de segunda y auxiliar); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso administrativo C, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso administrativo B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupará la categoría de administrativo.

l) **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos (dentro de este grupo profesional están incluidos: jefe de primera, jefe de segunda, oficial de primera, oficial de segunda y auxiliar).

#### *PERSONAL SUBALTERNO:*

Se clasifican en las siguientes categorías:

m) **NUEVO INGRESO SUBALTERNO A:** Se consideran subalternos los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo (dentro de este grupo profesional están incluidos: listeros, almaceneros, chóferes, guardas jurados, vigilantes, ordenanzas, porteros, recepcionista-telefonista, etc.); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo subalterno A, desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

n) **NUEVO INGRESO SUBALTERNO B:** Se consideran subalternos los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas



a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo (dentro de este grupo profesional están incluidos: listeros, almace-neros, chóferes, guardas jurados, vigilantes, ordenanzas, porteros, recepcionista-te-lefonista, etc.); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo subalterno B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso subalterno A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal cla-sificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

o) **NUEVO INGRESO SUBALTERNOS C:** Se consideran subalternos los trabajadores ma-yores de dieciocho años, que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuáles no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo (dentro de este grupo profesional están incluidos: listeros, almace-neros, chóferes, guardas jurados, vigilantes, ordenanzas, porteros, recepcionista-te-lefonista, etc.); no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso subalterno C, una vez superado el período de formación y entrena-miento previsto en la categoría de nuevo ingreso subalterno B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupara la categoría de subalterno.

p) **PERSONAL SUBALTERNO:** Se consideran subalternos los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuáles no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo (dentro de este grupo profesional están incluidos: listeros, almace-neros, chóferes, guardas jurados, vigilantes, ordenanzas, porteros, recepcionista-te-lefonista, etc.).

*PROFESIONALES DE OFICIO:*

Se clasifican en las siguientes categorías:

q) **NUEVO INGRESO OFICIAL DE TERCERA A:** Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los cen-tros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspon-dientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda y los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso oficial de tercera A desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un ren-dimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

r) **NUEVO INGRESO OFICIAL DE TERCERA B:** Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los cen-tros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspon-dientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por

# N P O B

sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda y los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de Nuevo oficial de tercera B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso oficial de tercera A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

s) **NUEVO OFICIAL DE TERCERA C:** Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda y los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso oficial de tercera C, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso oficial de tercera B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupará la categoría de oficial de tercera.

t) **OFICIAL DE TERCERA:** Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación y habiendo pasado por las categorías de nuevo ingreso, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera. Igualmente los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de oficial, una vez hayan pasado por las categorías de nuevo ingreso.

u) **OFICIAL DE SEGUNDA:** Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por esta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

v) **OFICIAL DE PRIMERA:** Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por esta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

#### PERSONAL OBRERO:

Se clasifican en las siguientes categorías:

w) **NUEVO INGRESO ESPECIALISTA A:** Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique

# N P O B

responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso especialista A desde el ingreso en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A., y durante los doce meses siguientes a su contratación, pues dicha adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

x) **NUEVO INGRESO ESPECIALISTA B:** Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso especialista B, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso especialista A (cumplidos doce meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla veinticuatro meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

y) **NUEVO INGRESO ESPECIALISTA C:** Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto; no obstante dichos trabajadores vendrán clasificados en la categoría de nuevo ingreso especialista C, una vez superado el período de formación y entrenamiento previsto en la categoría de nuevo ingreso especialista B (cumplidos veinticuatro meses en Linamar Light Metals Zaragoza, S.A.) y durante los doce meses siguientes a tal clasificación (es decir, hasta que el trabajador cumpla treinta y seis meses), pues dicha adquisición y mejora de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación práctica y entrenamiento durante ese período.

Pasados los treinta y seis meses se entenderá que el trabajador ha adquirido un rendimiento óptimo y ocupará la categoría de especialista.

z) **ESPECIALISTAS:** Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Se entiende categoría de «nuevo ingreso» las categorías de N.I. especialista A, B, C, N.I. oficial de tercera A, B, C, N. I. subalterno A, B, C, N.I. oficial administrativo de 2.ª A, B, C, N.I. técnico de organización de 2.ª A, B, C, N.I. delineante de 2.ª A, B, C, N.I. oficial administrativo de 1.ª A, B, C, N.I. técnico de organización de 1.ª A, B, C, N.I. delineante de 1.ª A, B, C, N.I. jefe de administración de 2.ª A, B, C, N.I. delineante proyectista A, B, C, N.I. encargado A, B, C, N.I. jefe de taller A, B, C, N.I. ingeniero técnico y asimilado A, B, C, N.I. ingeniero y asimilado A, B, C.

**N**  
**BO**  
**B**

## ANEXO VII

<b>Categoría</b>	<b>Sueldo anual</b>
Especialista	28.297,15
Oficial 3. <sup>a</sup>	28.384,54
Oficial 2. <sup>a</sup>	28.930,89
Oficial 1. <sup>a</sup>	29.368,53
Subalternos	23.857,57
Oficial ad. 2. <sup>a</sup> - téc. organización 2. <sup>a</sup> - delineante 2. <sup>a</sup>	24.547,70
Oficial ad. 1. <sup>a</sup> - téc. organización 1. <sup>a</sup> - delineante 1. <sup>a</sup>	26.148,01
J. ad. 2. <sup>a</sup> - delineante proyectista	28.259,24
Encargados	25.850,89
Contramaestres	28.350,17
Jefes de taller	29.027,67
Ingenieros técnicos y asimilados	30.255,78
Ingenieros y licenciados	33.778,78