

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Faurecia Asientos para Automóviles España, Sociedad Anónima” (código número 28005122011992).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Faurecia Asientos para Automóviles España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de junio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FAURECIA ASIENTOS PARA AUTOMÓVIL, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo I. *Declaración de principios.*—Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por el comité de empresa y por la dirección de “Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima”, reconociéndose como interlocutores válidos en base al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan suscribir el presente convenio colectivo que habrá de regirlos durante el período de vigencia del mismo, con el ámbito de aplicación territorial y personal que se indica.

Por todo ello, los que suscriben este documento acuerdan el compromiso del diálogo directo sobre todas aquellas materias de interés mutuo y que pudieran interferir en la consecución de nuestros objetivos.

Art. II. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a la firma del mismo, excepto los conceptos salariales que se retrotraerán al día 1 de enero de 2013 para todos/as trabajadores/as que en el momento de la firma se encuentren en plantilla, quedando incluidas a efectos económicos las personas que hayan cesado en la empresa y que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

1.º Trabajadores con contrato de duración determinada superior a seis meses y que no hubieran renovado sus contratos por decisión empresarial.

2.º Trabajadores que hayan cesado por prejubilación o jubilación.

Respecto a clasificaciones profesionales se estará a lo que indica el artículo XIX del presente convenio.

El presente convenio expirará el día 31 de diciembre de 2015 sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

Art. III. *Denuncia.*—Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

La denuncia del convenio, se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación de quince días de la finalización del mismo.

Art. IV. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio regulará a nivel territorial, las relaciones existentes entre el personal que forma la plantilla de “Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima”, que presta sus servicios en el centro de trabajo, sito en la calle Resina, número 18, del polígono industrial de Villaverde Alto (Madrid) y su dirección.

Si durante la vigencia de este convenio de empresa se produjera la negociación y firma de un convenio general estatal o de ámbito de Comunidad Autónoma de carácter estatutario, serían de aplicación en el ámbito de este convenio las materias no reguladas expresamente en el mismo.

Art. V. *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente convenio, compensan y sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones legales de cualquier clase que lleven consigo alguna variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión real si, consideradas las condiciones generales ajenas al convenio en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que exceda a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

Art. VI. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Art. VII. *Comisión paritaria.*—Se constituirá la misma, para entender de cuantas cuestiones se suscriben en la interpretación de este convenio.

Los componentes de esta comisión por parte de la empresa son:

— Luis Escosura del Prado.

— Carlos Gil Hernández.

Y por parte del comité de empresa:

- Jesús Martín Sierra.
- Luis Suárez Pozuelo.

Art. VIII. *Tramitación.*—Una vez firmados estos acuerdos, se presentará este convenio a la autoridad laboral competente, a los efectos del oportuno registro.

Capítulo II

Jornadas y descansos

Art. IX. *Horas de trabajo y calendario laboral.*—El número de horas de trabajo efectivo será el siguiente:

- Año 2013: 1.736 horas de calendario, cada trabajador contará con veintiocho horas de asuntos propios.
- Año 2014: 1.736 horas de calendario, cada trabajador contará con veintiocho horas de asuntos propios.
- Año 2015: 1.736 horas de calendario, cada trabajador contará con veintiocho horas de asuntos propios.

Las horas de asuntos propios deberán cumplir el siguiente requisito:

Preaviso de una semana al departamento de RR HH, el cual lo otorgará siempre que las ausencias por este concepto, no sobrepasen la cifra del 4 por 100 de la plantilla de cada turno de trabajo, no teniendo en cuenta este 4 por 100 de los días anteriores o posteriores a vacaciones o festivos.

Cada año, en el momento de acordar el calendario laboral, se designaran los días que se consideren problemáticos. Un mes antes de cada uno de estos días se acordará entre RLT, fabricación y RR HH qué porcentaje de trabajadores pondrán ausentarse dichos días por asuntos propios.

Todos los días de trabajo, tendrán una jornada efectiva de ocho horas, excepto el turno de noche que será de siete horas y cuarenta y cinco minutos, estableciéndose las siguientes formas de prestación de servicios:

- 1.º De lunes a viernes (comenzando el turno de noche el domingo a las veintitrés horas).
- 2.º De martes a sábado.
- 3.º De lunes a sábado.

Regulándose para los mismos los siguientes turnos:

Primer turno: De 7.00 a 15.15 horas.

Segundo turno: De 15.00 a 23.15 horas.

Tercer turno: De 23.00 a 07.00 horas.

Turno de jornada partida: De 8.00 a 14.00 horas. De 15.30 a 17.30 horas (en la semana que se libra el viernes el horario de lunes a jueves será de 15.30 a 18.00 horas).

El turno de jornada partida librará el viernes por la tarde según acuerdos por departamentos; como mínimo se garantizará el 50 por 100 de los viernes de cada mes a los trabajadores acogidos a este convenio.

La jornada intensiva sería aplicable desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto.

La jornada partida, tercer turno y las distintas modalidades de prestación de servicios afectarán a todos aquellos trabajadores en cuyo contrato venga reflejada esta posibilidad, regulándose en la medida que se especifican en los distintos acuerdos anexos.

La prestación de servicio (martes a sábados, lunes a sábados) tendrán las mismas jornadas semanales que de lunes a viernes, para los productores que no sea su prestación habitual.

El calendario laboral que regirá para la plantilla de “Faurecia Asientos para Automóvil España, Sociedad Anónima”, serán los que figuran como anexo I.

Capítulo III

Condiciones económicas y de trabajo

Art. X. *Jornales y sueldos.*—1. Incremento salarial. Convenio:

Año 2013: 450 euros lineales + 50 euros no consolidables (pago en septiembre).

Año 2014: IPC previsto sin revisión + 100 euros consolidables + 100 no consolidables.
Año 2015: IPC previsto sin revisión + 100 euros consolidables + 100 no consolidables.

2. Cláusula revisión salarial años 2013:

Año 2013: Si el IPC real rebasara en algún momento el 1 por 100, del presente convenio (salario día/mes, antigüedad, incentivo, complemento paga, paga de marzo y septiembre, complemento fijo, pluses) en el mismo porcentaje que la cifra del IPC real se haya superado los porcentajes anteriormente mencionados. Esto será desde el mismo momento en que se haya superado dichos porcentajes.

Al ser una revisión mensual, si el IPC real volviera a descender al porcentaje del 1 por 100, se volverían a valorar los salarios a su cifra inicial.

Año 2014: Si el IPC real superase el 1,5 por 100 los 100 euros no consolidables serían consolidables.

Año 2015: si el IPC real superase el 1,6 por 100 los 100 euros no consolidables serían consolidables.

Art. XI. *Mejoras sociales*.—Incapacidad transitoria:

En caso de IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad común, enfermedad profesional, etcétera, con baja laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, mutua de accidente y enfermedad profesional, hasta alcanzar el 100 por 100 desde el primer día de la mencionada baja. Este complemento-porcentaje será sobre los conceptos salario día/mes, antigüedad, complemento fijo e incentivo del mes anterior a la misma previa conformidad del servicio médico.

Prejubilaciones:

Cuando se produzca una prejubilación de MOD o MOI esto serían (aprovisionadores, carretilleros y personal de almacén todos estos con función de especialistas) se convertirán a contrato indefinido el productor de mayor jornadas de trabajo realizadas a la fecha de la prejubilación. Estas contrataciones serían con la categoría de especialista. En el supuesto que coincida el número de jornadas, el de mayor antigüedad y coincidiendo estas dos circunstancias al número más bajo en la empresa.

Los contratos por estas circunstancias serán con el siguiente criterio:

Prejubilación MOD = contrato de un año en MOD.

Prejubilación MOI = contrato de un año en MOI en el departamento o sección del prejubilado. En el supuesto de no existir esta posibilidad, se realizará en otro departamento o sección y si no en MOD con la prioridad mencionada.

Contratos en prácticas:

Al finalizar los veinticuatro meses pasarán a indefinidos, quedando excluidos de esta contratación MOD mandos, y para trabajos tóxicos o penosos.

Del primer al sexto mes, 60 por 100 del salario convenio.

Del séptimo al duodécimo mes, 72 por 100.

Del decimotercer al decimotercero mes, 84 por 100.

Del decimonoveno al vigésimo cuarto mes, 96 por 100.

En los puestos de MOI que se promocionen internamente se realizará un examen teórico-práctico. En la valoración de dicho examen intervendrá un miembro del comité u otra persona de la empresa si se considera necesario a propuesta del comité.

Para los soldadores mayores de cincuenta años, con más de diez soldando en la empresa, se le da la opción del cambio del puesto de trabajo de no soldador. A partir de la entrada en vigor de este convenio estudiará la posibilidad de realizar esta mejora social para los futuros empleados afectados por las condiciones anteriores.

Los productores que sin llegar a la edad y por motivos de riesgos para su salud, previa justificación médica, tendrán la misma opción.

Para los trabajadores mayores de cincuenta años, con más de diez de antigüedad en la empresa, podrán renunciar a su adscripción al tercer turno. A partir de la entrada en vigor de este convenio estudiará la posibilidad de realizar esta mejora social para los futuros empleados afectados por las condiciones anteriores.

Calor:

El dinero correspondiente al acondicionamiento de la planta a mejorar las condiciones de trabajo (temperatura) se acordará su utilización en el primer cuatrimestre del año, de no haber ninguna mejora (temperatura) se definirá para qué se utilizará dicho importe.

Se respetarán y conservarán las mejoras sociales existentes a la firma del presente convenio, remitiéndonos a las propias actas que se acordaron.

Art. XII. *Otros conceptos.*—XII.1. Productividad:

La fórmula para el cálculo de incentivo será la siguiente:

— MOD:

$$(VPV \times \text{Coef. Rend} + VPF - CF) \times \text{Coef. Cat.} + \text{Premio} \times \text{Coef. Pres.}$$

— MOI:

$$(VPV + VPF \times \text{Coef. Rend} - CF) \times \text{Coef. Cat.} + \text{Premio} \times \text{Coef. Pres.}$$

Para la MOD: La cantidad equivalente a una actividad de 130.

Para la MOI: La cantidad equivalente a una actividad de 123.

Coefficientes de categoría según tabla adjunta:

- Oficial 1.^a: coeficiente 1,00.
- Oficial 2.^a: coeficiente 0,90.
- Oficial 3.^a: coeficiente 0,85.
- Especialista: coeficiente 0,80.

El personal de MOI que tenga el concepto de incentivo variable para el años 2010 al 2012 será de:

- Valoración mínima: 120.
- Valoración máxima: 123.

El personal de MOI no cobrará incentivo cuando expresamente así se refleje en su contrato de trabajo.

INCENTIVO M.O.D. 2013

ACTIVIDAD	PREMIO	DEF. RENDIM	COEFICIENTE CATEGORÍA			
			0,8	0,85	0,9	1
100	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
101	0,00	1,04	2,51	2,66	2,82	3,14
102	0,00	1,09	5,64	6,00	6,35	7,05
103	0,00	1,13	8,15	8,66	9,17	10,19
104	0,00	1,17	10,66	11,33	11,99	13,32
105	16,31	1,22	13,79	14,66	15,52	17,24
106	16,31	1,26	16,30	17,32	18,34	20,38
107	16,31	1,30	18,81	19,99	21,16	23,51
108	16,31	1,35	21,95	23,32	24,69	27,43
109	16,31	1,39	24,45	25,98	27,51	30,57
110	16,31	1,43	26,96	28,65	30,33	33,70
111	16,31	1,48	30,10	31,98	33,86	37,62
112	16,31	1,52	32,60	34,64	36,68	40,76
113	52,27	1,56	35,11	37,31	39,50	43,89
114	58,78	1,60	37,62	39,97	42,32	47,03
115	65,32	1,63	39,50	41,97	44,44	49,38
116	71,86	1,67	42,01	44,64	47,26	52,51
117	78,38	1,71	44,52	47,30	50,08	55,65
118	84,92	1,74	46,40	49,30	52,20	58,00
119	91,44	1,78	48,91	51,96	55,02	61,13
120	97,99	1,82	51,42	54,63	57,84	64,27
121	104,52	1,85	53,30	56,63	59,96	66,62
122	111,04	1,88	55,18	58,63	62,07	68,97
123	117,59	1,92	57,69	61,29	64,90	72,11
124	124,11	1,96	60,19	63,96	67,72	75,24
125	130,64	1,99	62,07	65,95	69,83	77,59
126	137,17	2,03	64,58	68,62	72,66	80,73
127	143,70	2,07	67,09	71,28	75,48	83,86
128	150,23	2,10	68,97	73,28	77,59	86,21
129	156,78	2,14	71,48	75,95	80,41	89,35
130	163,30	2,18	73,99	78,61	83,24	92,48
131	163,30	2,22	76,50	81,28	86,06	95,62
132	163,30	2,26	79,00	83,94	88,88	98,76
133	163,30	2,29	80,89	85,94	91,00	101,11

	EUROS
Valor punto fijo	34,29
Valor punto variable	78,38
TOTAL	112,67

PREMIO M.O.I.

VALORACIÓN PREMIO	EUROS
119	91,44
120	97,99
121	104,52
122	111,05
123	117,59

XII.2. Fondo de préstamo:

Se mantiene el fondo de préstamos existente en la cantidad de 48.080,97 euros.
Este fondo se registrará por la normativa interna en vigor.

XII.3. Premios. Los premios pasarán a los años 2013-2014-2015 a razón de 90,15 euros:

- Por quinquenios.
- Por matrimonio.
- Por natalidad o adopción.
- Por unidades de hecho (oficiales).

Se acuerda que el premio para aquellos trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa será de 300,51 euros.

XII.4. Seguro de vida-comisión cultural:

Se mantiene la misma aportación.

Art. XIII. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán sus vacaciones en el mes de agosto, con la posibilidad de dos grupos con una semana de diferencia, última semana de julio o primera de agosto.

Si por calendario de cliente fuera necesario, las vacaciones serán de tres semanas en agosto. El resto, si no ha sido elegido por el trabajador, el disfrute estará comprendido entre el 1 de julio al 15 de septiembre, con una compensación de doce horas.

Se tendrá que hacer pública la fecha de inicio de vacaciones de cada trabajador antes del 30 de abril del año en curso, y acordadas por RLT, fabricación y RR HH.

Este criterio se aplicará indistintamente para toda la plantilla.

Art. XIV. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación tendrá un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

MOTIVO	TIEMPO
ASISTENCIA MÉDICA A CONSULTA DE ESPECIALISTAS DE LA S.S.	POR EL TIEMPO NECESARIO, JUSTIFICANDO EL TIEMPO DE CONSULTA
ASISTENCIA MÉDICA CONSULTA MEDICINA GENERAL DE LA S.S., ADEMÁS DEL PROPIO TRABAJADOR, PODRÁ SER UTILIZADO PARA ACOMPAÑAMIENTO DE HIJOS MENORES DE 14 AÑOS O QUE SUFRAN UNA DISCAPACIDAD CERTIFICADA CUALQUIERA QUE SEA SU EDAD.	16 HORAS / AÑO
ENFERMEDAD GRAVE DE PARIENTES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD	DOS DÍAS NATURALES O CUATRO SI ES FUERA DE LA CCAA DE MADRID
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICAS CON/SIN HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN EN FAMILIARES DE PRIMERO GRADO LOS DOS DÍAS DE PERMISO SE PODRÁN DISFRUTAR MIENTRAS DURE LA HOSPITALIZACIÓN	DOS DÍAS NATURALES O CUATRO SI ES FUERA DE LA CCAA DE MADRID
FALLECIMIENTO DE PARIENTES DE 1º GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD	TRES DÍAS NATURALES O CUATRO SI ES FUERA DE LA CCAA DE MADRID
FALLECIMIENTO DE PARIENTES DE 2º GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD	DOS DÍAS NATURALES O CUATRO SI ES FUERA DE LA CCAA DE MADRID
MATRIMONIO	15 DÍAS NATURALES
TRASLADO DOMICILIO	UN DÍA
PATERNIDAD	DOS DÍAS NATURALES O CUATRO SI ES FUERA DE LA CCAA DE MADRID
POR MATRIMONIO DE PADRES, HIJOS, HERMANOS	UN DÍA NATURAL
NACIMIENTO NIETOS	UN DÍA NATURAL

Se reconoce el mismo derecho a las uniones de parejas de hecho a contar desde el día del registro administrativo, incluido este.

Justificante: Certificado de inscripción en el registro que oficialmente exista al efecto.

Art. XV. *Jubilación.*—Ambas partes se esforzarán en potenciar la jubilación de acuerdo con las normas vigentes.

Art. XVI. *Empleo*.—Todas las contrataciones realizadas a partir del 1 de enero de 2013, así como las temporales que están en curso, incluirán en el contrato de trabajo una cláusula por la que la prestación de servicios se realizará de lunes a sábados.

- Se justificará por parte de la empresa los motivos de la flexibilidad.
- Rotación de todos los afectados.
- Trabajar jornada normal en turnos establecidos por convenio.
- Descansar domingo y otro día de la semana, cuando no sean consecutivos, tendrán una compensación económica de 49,76 euros.

Trabajarán las mismas jornadas semanales que de lunes a viernes, para los productos que no sea su prestación habitual.

En la comisión de empleo se regularán las diferentes modalidades de contratación: Obra o servicio, eventuales, prácticas, sustitución y transformación a indefinidos de contratos temporales.

Las contrataciones en “Faurecia” serán a través del INEM.

Art. XVII. *Formación*.—Se creará una comisión para el seguimiento de la formación integrada por las siguientes personas, por parte del comité don Miguel A. Sarmiento y don Mario Fernández, y por parte de la empresa don Carlos Gil y doña Irene Lafuente.

La dirección facilitará la formación continua a todos los trabajadores de “Faurecia”.

Independientemente del resto de la formación que deba dar la empresa, se impartirá para la totalidad de la plantilla los conocimientos adecuados en el área de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

- 1.º Conocimiento de los puestos de trabajo.
- 2.º Acción preventiva, formativa e informativa de los puestos de trabajo donde cada operario realice su labor.
- 3.º Medidas preventivas de los riesgos en el puesto de trabajo.
- 4.º Formación en los aspectos del plan de evacuación y emergencia.

Art. XVIII. *Absentismo*.—Se creará una comisión para el seguimiento del absentismo, formada por los delegados de prevención, D. planta y RR HH; se reunirá una vez al mes. Se mantiene la contratación del fisioterapeuta.

Por absentismo se entienden todas las ausencias del personal causadas por los siguientes motivos:

1. ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral (independientemente de la duración que esta tenga).
2. ILT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
3. Permisos retribuidos.
4. Permisos no retribuidos.

Este criterio es el utilizado por la empresa para el cálculo del absentismo.

Art. XIX. *Acuerdos y clasificaciones profesionales*.—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo de adhesión de la comisión paritaria del sector siderometalúrgico.

- Se establece un acuerdo sobre clasificación profesional, al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de 24 de marzo de 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995).

GRUPOS	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Directores de departamento Ingenieros Licenciados		
2	Ingenieros técnicos Diplomados		
3	Jefe Departamento y Servicio	Jefe de departamento y servicio Contramaestre Encargado Delineante	
4		Maestro industrial	
5		Oficia l 1 Administrativo Oficia l 2 Administrativo Técnico da Organización	Oficial 1 Jefe de Equipo Oficial 2 Taller
6		Auxiliar Administrativo	Especialista Oficial 3

Art. XX. *Nuevas líneas.*—Los delegados de prevención participarán en la implantación de nuevas líneas según lo estipulado en materia de seguridad y salud laboral, así como, en el programa HSE del grupo.

AÑO 2013

CATEGORÍAS	SALARIO MES EUROS	QUINQUENIO
J. DEPARTAMENTO	3.381,10	45,98
J. SERVICIO	2.617,46	45,98
LICENCIADO 2	2.576,47	48,32
LICENCIADO 1	1.925,24	48,32
INGEN. TÉCNICO 5	2.451,75	52,91
INGEN. TÉCNICO 4	2.361,73	52,91
INGEN. TÉCNICO 3	2.226,87	52,91
INGEN. TÉCNICO 2	1.961,58	52,91
INGEN. TÉCNICO 1	1.908,39	52,91
MAESTRO INDUSTRIAL 5	2.226,92	44,34
MAESTRO INDUSTRIAL 4	2.125,50	44,34
MAESTRO INDUSTRIAL 3	2.023,34	44,34
MAESTRO INDUSTRIAL 2	1.844,08	44,34
MAESTRO INDUSTRIAL 1	1.663,97	44,34
CONTRAMAESTRE A	2.220,64	44,34
CONTRAMAESTRE B	1.953,09	44,34
ENCARGADO A	2.121,08	41,43
ENCARGADO B	1.849,98	41,43
	32,14	
DELINEANTE PROYEC.	1.660,18	45,99
DELINEANTE 1ª	1.595,07	42,98
TEC ORGANIZACIÓN 1ª 3	1.780,49	43,19
TEC ORGANIZACIÓN 1ª 2	1.692,31	43,19
TEC ORGANIZACIÓN 1ª 1	1.595,22	43,19
JEFE 2ª ADVO. C	1.982,37	45,99

CATEGORÍAS	SALARIO MES	QUINQUENIO
OFICIAL 1ª ADVO. 4	2.019,28	43,19
OFICIAL 1ª ADVO. 3	1.880,90	43,19
OFICIAL 1ª ADVO. 2	1.743,02	43,19
OFICIAL 1ª ADVO. 1	1.604,88	43,19
OFICIAL 2ª ADVO.	1.545,82	41,70
AUXILIAR ADVO.	1.288,09	39,64
PROGRAMADOR	2.227,82	45,98
OPERADOR DE INFORM. 3	1.711,87	43,19
OPERADOR DE INFORM. 2	1.486,72	43,19
OPERADOR DE INFORM. 1	1.422,45	43,19
RECEPCIONISTA	1.267,35	43,19

CATEGORÍAS	SALARIO DÍA	QUINQUENIO
OFICIAL 1ª J.E. 3	59,60	1,36
OFICIAL 1ª J.E. 2	56,49	1,36
OFICIAL 1ª J.E. 1	53,47	1,36
OFICIAL 1ª T. A	52,37	1,35
OFICIAL 1ª T. B	51,48	1,35
OFICIAL 1ª T. C	50,21	1,35
OFICIAL 2ª T.	49,32	1,33
OFICIAL 3ª T.	49,06	1,33
ESPECIALISTA	48,81	1,29

ART. X	EUROS
PAGA MARZO	1.569,43
PAGA SEPTIEMBRE	1.569,43
TRANSPORTE-1	3,00
TRANSPORTE-2	2,54
NOCT.-PELIGR.-TOXIC.	S*25%/8
ART. XII.1	
COMPLEMENTO FIJO (día)	4,70
COMPLEMENTO FIJO (día)	4,76

C. PAGA JULIO-DICIEMBRE

	EUROS	
	M.O.D.	M.O.I.
J. DEPARTAMENTO	0,00	99,83
J. SERVICIO	0,00	99,83
LICENCIADO 1-2	0,00	99,83
INGEN. TÉCNICO 1-2-3-4-5	0,00	99,83
M. INDUSTRIAL 1-2-3-4-5	0,00	99,83
CONTRAMAESTRE A-B	0,00	99,83
ENCARGADO A-B	0,00	99,83
DELINEANTE PROYEC .	0,00	99,83
DELINEANTE 1ª	0,00	99,83
TEC ORGANIZACIÓN 1ª1-2-3	0,00	553,60
OFICIAL 1ª ADVO. 1-2-3-4	0,00	553,60
OFICIAL 2ª ADVO.	0,00	515,81
AUXILIAR ADVO.	0,00	485,63
PROGRAMADOR	0,00	99,83
OPER. DE INFORM . 1-2-3	0,00	536,25
RECEPCIONISTA	0,00	469,94
OFICIAL 1ª J.E. 1-2-3	698,40	702,02
OFICIAL 1ª T. A-B-C	0,00	553,60
OFICIAL 2ª T.	0,00	515,81
OFICIAL 3ª T.	613,47	437,20
ESPECIALISTA	598,07	485,63

(03/79/14)

