

**CONSEJERÍA DE HACIENDA Y EMPLEO***Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008*

III.A.2159

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008 (Código núm. 2600355), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2006, de una parte, por la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Federación M.C.A.-U.G.T., Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales,

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar el depósito del texto original del convenio en el Servicio de Relaciones Laborales y Economía Social de esta Dirección General.

Tercero.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño a 13 de septiembre de 2006.- La Directora General de Empleo y Relaciones Laborales, M^a Concepción Arruga Segura.

Convenio colectivo de trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja

(Años 2006, 2007 y 2008)

Artículo 1º.- Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales, Federación M.C.A.-U.G.T., Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera y, de otra, por representantes de la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja.

Artículo 2º.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de Industria Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto, trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicho ramo, así como a las empresas de montajes y tendidos de líneas eléctricas, salvo que por imperativo legal les sea de aplicación otro Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30º del presente Convenio.

Artículo 3º.- Ámbito territorial

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, que se encuentren ubicados en la Comunidad Autónoma de La Rioja, excepción hecha de los en ella establecidos por empresas, cuyos trabajadores procedieran por traslado definitivo de centro de trabajo de otra Provincia, en los que al tiempo de cesar su prestación de servicios en ellos la normativa que se les viniera aplicando fuera más favorable en cómputo global y anual que en este Convenio, en cuyo supuesto, a los expresados y por el principio de norma más favorable, no será de aplicación.

Artículo 4º.- Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio, todos los trabajadores que, durante la vigencia, presten o hayan prestado sus servicios por cuenta de alguna de las empresas referidas en el artículo 2º, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo anterior y en los artículos 1.3 y 2.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja aplicándose con efecto retroactivo a la expresada fecha inicial, todas las condiciones del presente Convenio, excepto lo dispuesto en el artículo 28º "Accidentes

de Trabajo y Enfermedades Profesionales" en lo que se refiere a la variación del importe de las indemnizaciones previstas en dicho artículo.

Su vigencia, será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 6º.- Denuncia, prórroga y negociación

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización del periodo de vigencia reflejado en el artículo 5º.

La representación de los empresarios o trabajadores que promuevan la negociación, lo comunicará a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de la negociación. De esta comunicación, se enviará copia a efectos de Registro a la Dirección General de Empleo.

Artículo 7º.- Compensación, absorción y garantía

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico, individual e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas en este Convenio, serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresa con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La absorción y compensación establecidas en los párrafos anteriores de este mismo artículo, serán sin perjuicio de los especialmente convenidos en el artículo siguiente.

Artículo 8º.- Excepción a la compensación y absorción

A aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en este Convenio no les suponga elevación de las retribuciones salariales consolidadas al 31 de diciembre de 2005 y no tengan establecido con la empresa pacto alguno referente a incrementos salariales, las empresas vendrán obligadas a aplicarles un aumento de un 50% del porcentaje de incremento del presente Convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio se mantendrá el mismo criterio del 50% del porcentaje de incremento correspondiente a cada año.

Artículo 9º.- Comisión Paritaria

Estará compuesta por diez vocales: tres designados por la Federación M.C.A.-U.G.T. así como los suplentes, uno nombrado por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Y al igual que su suplente, uno nombrado por la Central Sindical U.S.O., al igual que su suplente y cinco designados por la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, como también sus suplentes.

Dichos vocales serán los siguientes:

Federación M.C.A.-U.G.T.:

Titulares:	Suplentes:
D. Miguel Barbancho Martos	D. Pedro Rodríguez Carlos
D. José Antonio García Ortega	D. Evaristo García Vidal
D. Javier Sánchez González	D. Miguel Bayo Íñiguez

Federación Minerometalúrgica DE CC.OO.:

Titulares:	Suplentes:
Dña. María Ángeles Alcalde Ibáñez	D. Ignacio Navaridas Salazar

Unión Sindical Obrera:

Titulares:	Suplentes:
D. Marcos Miranda Ortiz	D. Matías de la Santísima Trinidad

Asociación de Industrias del Metal de La Rioja:

Titulares:	Suplentes:
D. Alfredo Pascual Mateo	D. Javier Sabanza San Román
D. Javier Lazcano Iturburu	D. Héctor Marín Provedo
D. Javier López Gómez	D. Domingo Gómez García
D. Gregorio Clavijo Lumbreras	D. Diego Rodríguez Ascacíbar
D. Enrique Mendi Pozo	D. Rubén Ferrús Ciriza

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos

por los que nombre la Asociación de Industrias del Metal y Centrales Sindicales Federación M.C.A.-U.G.T., Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Y U.S.O., según proceda.

Por la Asociación de Industrias del Metal conjuntamente por las Centrales Sindicales Federación M.C.A.-U.G.T., Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Y U.S.O. se designarán al inicio de cada sesión, alternativamente y por turno rotativo (una vez Asociación de Empresarios y otra Centrales Sindicales, en su conjunto) al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.
7. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
8. Desarrollo del Acuerdo firmado entre Confemetal y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. Con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de norma genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Artículo 10º.- Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso, la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y trabajador, están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11º.- Tiempo de trabajo anual

El tiempo de trabajo efectivo anual de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio es: 1.757 horas en 2006; 1.754 horas en 2007 y 1.750 horas en el 2008.

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones cuando, mediante norma legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con la mayoría de los trabajadores, caso de carecer de representación legal, podrán flexibilizar la jornada laboral hasta 48 horas dentro del cómputo anual de jornada laboral establecida para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El uso de la flexibilidad horaria precitada se aplicará en cada centro de trabajo con sujeción a los siguientes criterios:

1º.- Preaviso con antelación mínima de 72 horas a los representantes de los trabajadores, así como individualmente a los afectados, de la fecha de inicio de puesta en práctica de la flexibilidad horaria.

2º.- Realización, como máximo, de 10 horas de trabajo diarias.

3º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la liquidación salarial correspondiente a los conceptos fijos ni a la cotización de los mismos a la Seguridad Social.

4º.- Las empresas que hagan uso de la flexibilidad horaria y los representantes de los trabajadores de aquellas lo pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta del presente Convenio a meros efectos informativos.

Artículo 12º.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria que conduce a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para lo cual se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio, consideran positivo señalar a sus representados, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La retribución de las horas extraordinarias se llevará a cabo conforme a las siguientes cuantías:

Las dos primeras horas extras diurnas con un incremento del 40 por ciento sobre el salario hora ordinaria y en igual cuantía se retribuirán las horas extras diurnas realizadas en domingos y festivos; las horas extraordinarias que excedan de las dos primeras diurnas o de 25 horas extras al mes, se abonarán con un recargo del 60 por ciento sobre el salario hora ordinaria y las realizadas desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana con un recargo del 75 por ciento del valor hora ordinaria.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, esto es, que venga exigidos por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, realización.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiendo como tales, las necesidades pro pedidos imprevistos, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, realización siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 13º.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 26 días laborables en concepto de vacaciones anuales para los años 2006 y 2007 y de 27 días laborales para el año 2008, retribuidas conforme a los salarios vigentes en cada momento.

Se consideran días laborables, a efectos de vacaciones todos los días del año, excepto domingos y festivos nacionales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y locales.

Los trabajadores con derecho a vacaciones que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de la contingencia de enfermedad común en la fecha acordada de inicio de disfrute de las mismas, con al menos treinta días de antelación o con intervención quirúrgica y continúen en dicha situación de Incapacidad Temporal durante todo o parte de dicho período vacacional, percibirán un complemento a cargo de la empresa sobre la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100 por ciento del salario base más antigüedad y plus carencia de incentivos.

Artículo 14º.- Licencias y permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y mediante la correspondiente justificación posterior al hecho, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.

3. Dos días naturales en caso de enfermedad o accidente graves u hospitalización de cónyuge, padres, hermanos, abuelos, hijos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad y tres días naturales por nacimiento de hijos, de los que, al menos, dos serán laborables.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable de hecho.

El permiso por constitución de unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada cinco años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a tres años.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo dicha consulta sea prescrita por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del

trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 11 de este artículo.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

12. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada laboral. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los permisos recogidos en el presente artículo, además del contemplado en el apartado 4 del mismo, son de aplicación a aquellas parejas de hecho, ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el registro correspondiente o, en su defecto, en el documento público que lo acredite.

Artículo 15º.- Excedencias

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

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo público o sindical.

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

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa en el plazo de quince días si el solicitante tiene la categoría profesional de peón, en el de treinta días si se trata de especialistas u oficiales de producción y de sesenta días para el resto del personal, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los dos párrafos precedentes, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 16º.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, el que para la categoría profesional y nivel se detalla en la columna primera del anexo a este Convenio (Tabla Salarial), producto de incrementar un 3% a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2005, sin perjuicio de la revisión aplicable en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Solamente para el personal de las empresas que no trabajen con sistemas de trabajo medido, se establece un Plus de Carencia de Incentivo en la cuantía que se señala para cada categoría profesional en la columna segunda del anexo a este Convenio (Tabla Salarial).

Este plus, devengará por días según las horas realmente trabajadas en la jornada y durante el período de vacaciones.

Para el cálculo del importe hora de Plus, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo:

Plus hora= (Plus día x 274 días)/ 1.757 horas

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., u órgano que lo sustituya, en el conjunto nacional durante el año 2007 más 1,10 puntos, calculándose dicho incremento sobre la tabla salarial para el año 2006 pactada en el artículo siguiente, caso de producirse ésta.

Para el tercer año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., u organismo que lo sustituya, en el conjunto nacional durante el año 2008 más 1,15 puntos, calculándose dicho incremento sobre la tabla salarial resultante de

la aplicación del incremento salarial pactado para el año 2007.

Los porcentajes pactados en el presente Convenio se aplicarán en todos los conceptos económicos del mismo, excepto en la indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, recogida en el artículo 28.

Artículo 17º.- Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. para el conjunto nacional, registrara al 31 de diciembre de 2006, un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 2006, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2007 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año de 2006.

Para los años 2007 y 2008 la cláusula de revisión salarial queda conformada en los siguientes términos: Al comienzo de cada uno de dichos años, el incremento salarial pactado para dichos años se aplicará sobre el porcentaje resultante del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año respecto de que se trate más 1,10 y 1,15 puntos respectivamente. Caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C., establecido por el I.N.E., u órgano que lo sustituya, supere en cada uno o en alguno de dichos años el I.P.C. previsto por el Gobierno, se efectuará revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre las indicadas cifras. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año de que se trate, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos salariales pactados en el artículo anterior para el año de que se trate.

La revisión salarial, caso de producirse, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2007 la correspondiente a 2006 y en el primer trimestre de los años 2008, y 2009 la correspondiente, en su caso, a los años 2007 y 2008.

Artículo 18º.- Productividad y trabajo medido

Para las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo un sistema de trabajo medido, se garantizará al trabajador a una actividad de 110 en el sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas, un 25% del salario base del Convenio (primera columna).

Se garantizará asimismo por las empresas con trabajo medido, un 50% del salario base (primera columna) a una actividad del 140 del sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas.

De la actividad 110 a 140, se establecerá la proporcionalidad correspondiente.

Artículo 19º.- Domingos y festivos

Los domingos y días festivos en el Calendario Laboral, serán abonados a razón del salario base del Convenio (primera columna) más el complemento personal de antigüedad

Artículo 20º.- Antigüedad

Los aumentos por antigüedad, serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Siderometalúrgica y consistirán en el abono de quinquenios en número ilimitado del 5% sobre el salario base del convenio vigente en cada momento.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será, en todo caso, la de ingreso del trabajador en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantazgo, aprendizaje o servicio como botones, si bien en estos supuestos se computará siempre la antigüedad a partir de los 18 años.

Artículo 21º.- Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana del día siguiente percibirá un plus de trabajo nocturno en cuantía del 20 por ciento del salario base diario de su categoría profesional de la Tabla anexa del presente Convenio.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas solamente se abonará el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas trabajadas en períodos nocturnos exceden de 4, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada laboral.

Queda exceptuado del percibo del presente plus de nocturnidad, el personal vigilante de noche, porteros y serenos que sean o hayan sido contratados expresamente para realizar sus trabajos durante el período nocturno.

Artículo 22º.- Jefe de equipo

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

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

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

Artículo 23º.- Gratificaciones extraordinarias

Anualmente se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas en el día laborable inmediatamente anterior al 24 de junio y al 22 de diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias citadas, para todo el personal afectado por el presente Convenio, con independencia del sistema de trabajo que se aplique en la empresa en que preste sus servicios, será de 30 días de salario base (primera columna) más antigüedad, y de 25 días del importe del plus asignado a su categoría profesional en la segunda columna de la tabla salarial anexa al presente convenio.

Estas gratificaciones, serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, computándose la fracción superior a medio mes como mes completo y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a medio mes, prorrateándose por semestres naturales, en el primer semestre para la paga de 24 de junio y en el segundo para la de Navidad.

Artículo 24º.- Plus de transporte y distancia

Se establece un Plus de Transporte consistente en el abono de 0,236 euros por kilómetro y día a todos los trabajadores que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para los trabajadores que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,121 euros por kilómetro y día. Al ser admitido en la empresa, el trabajador señalará y justificará el lugar de su residencia.

Artículo 25º.- Salidas, viajes, dietas y desplazamientos

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, garantizándose durante el primer año de vigencia del Convenio a los trabajadores de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, un valor mínimo de 44,690 euros por dieta completa y de 18,377 euros para la media dieta.

Las anteriores referidas dietas y medias dietas, serán de aplicación igualmente para los trabajadores de las empresas de tendidos de líneas eléctricas, que por su peculiar actividad carecen de un centro de trabajo fijo, teniendo varios con carácter móviles o itinerantes. Sustituyendo este artículo y dejando sin efecto el artículo 7º de las Normas Complementarias de la Ordenanza Siderometalúrgica aprobada por Orden de 18 de mayo de 1973 (B.O.E. de 30-5-73 y 22-4-76).

El trabajador que se encuentre desplazado, a menos de 200 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, los fines de semana en su domicilio.

Si el desplazamiento se encuentra entre 200 y 400 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, un fin de semana en su domicilio cada dos semanas.

Si el desplazamiento, fuera de su centro de trabajo es superior a 400 km. Dentro del territorio nacional, y éste es superior a un mes seguido, el trabajador, mientras dure el desplazamiento, tendrá derecho a permanecer, sin derecho a dietas, cuatro días al mes en su domicilio: dos días de descanso en fin de semana y dos días laborables en su centro de trabajo.

En los tres supuestos antes indicados, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo de desplazamiento se computará como jornada laboral.

Artículo 26º.- Prendas de trabajo

Se dotará a todo el personal obrero de un buzo, mono o bata cada semestre y al resto del personal, de una prenda de trabajo adecuada al año.

Estas prendas de trabajo, serán de calidad necesaria para que sea cual sea el puesto de trabajo que realice el operario y teniendo en cuenta el cuidado y atención que el trabajador debe prestar, dure el tiempo para el que se le entrega.

Artículo 27º.- Bajas por incapacidad temporal

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se le complementará por su empresa, hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto a partir del primer día de baja.

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común con intervención quirúrgica, se abonarán los siguientes complementos: del día 4º al 20º hasta el 70 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto; a partir del día 21º al 40º, hasta el 85 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto y a partir del día 41º hasta el 100 por cien de dicha prestación económica.

En los restantes casos de Incapacidad Temporal, por la empresa se cumplimentará hasta el 75 por ciento de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del 15º día.

Artículo 28º.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o diagnosticada después de 30 días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de dieciocho mil euros (18.000) a cuyo efecto los empresarios deberán efectuar los correspondientes seguros.

Hasta el día de entrada en vigor de los efectos de este artículo subsistirá en sus propios términos el artículo 28 del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, vigente durante los años 2002, 2003, 2004 y 2005.

Artículo 29º.- Contratos de formación

Los contratos de formación que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, según la redacción dada por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, teniéndose en cuenta las modificaciones normativas producidas o que se puedan producir en el futuro.

Artículo 30º.- Contratos de duración determinada

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos de trabajo, que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o que se encuentren en vigor a la firma del mismo, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción). A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del

presente Convenio se modifica, incluyendo en el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad siderometalúrgica incluidas en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios. La duración máxima de estos contratos de trabajo será de un total de 12 meses en un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, expresamente se pacta que dentro del contrato de trabajo de obra en dicha norma contemplado, están comprendidos los trabajos de zonas, mantenimiento, instalaciones, etc., amparado por contratos realizados con la Administración, Compañías Eléctricas y Telefónica.

Artículo 31º.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

De acuerdo con lo recogido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el punto 6) del referido artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 85 por ciento de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato será necesario el acuerdo previo entre empresa y trabajador y, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las particularidades descritas en el referido punto 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32º.- Jubilación a los 64 años

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, publicado en el B.O.E. de fecha 20 del mismo mes, mediante acuerdo suscrito entre empresa y trabajador, se podrá producir la jubilación de éste, al cumplir los 64 años de edad, procediéndose de modo simultáneo a la sustitución del trabajador jubilado por otro desempleado y contratarlo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con contrato de trabajo de, al menos, un año de duración.

Artículo 33º.- Ceses voluntarios

El trabajador que, por propia voluntad, desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario, por medio del Delegado de Personal o directamente si no hubiere Delegado, con la antelación que a continuación se detalla:

- Aprendices: 7 días
- Especialistas y oficiales: 15 días
- Resto del Personal: 30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación requerida, dará derecho a la empresa descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso de la misma.

Habiendo avisado con la referida antelación la empresa vendrá obligada a practicar al finalizarse dicho plazo, la liquidación correspondiente.

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

Artículo 34º.- Abono de atrasos

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos uno de enero de 2006 de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados en el plazo máximo de 30 días a partir del día siguiente a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Los atrasos del Convenio serán así mismo de aplicación a aquellos trabajadores que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la firma o publicación del mismo, hayan prestado servicios en las mismas durante algún período dentro de la vigencia señalada en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 35º.- Descuelgue del convenio

Las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio que reuniendo las circunstancias precisadas en el Art. tres 2º C, del título segundo del AES, deseen acogerse a un tratamiento salarial diferenciado respecto a lo pactado en el presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la misma, aportándoles la documentación precisada en el apartado del AES citado, dentro del plazo de treinta días a contar del siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Para los años 2007 y 2008, el plazo antedicho de 30 días comenzará a contar a partir del siguiente al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Comunidad Autónoma de La

Rioja de las tablas salariales correspondientes al incremento salarial para dichos años a que se hace referencia en

el artículo 16º del presente Convenio.

Excepto en el tema salarial, el resto del texto del Convenio será de aplicación en las referidas empresas.

Artículo 36º.- Actividades sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal, en el Acuerdo Nacional de Empleo, en el Acuerdo Interconfederal y en el Acuerdo Económico Social (AES), Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º.- Tribunal Laboral

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo tripartito alcanzado por el Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CC.OO. Y U.G.T. de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Artículo 38º.- Salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una Comisión Paritaria encargada de estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral. A estos efectos, convienen celebrar la primera sesión en el cuarto trimestre del presente año 2006.

Artículo 39º.- Clausula supletoria

En lo aquí no previsto, será de aplicación las normas del precitado Acuerdo Económico y Social, Legislación Laboral de aplicación general y la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias Siderometalúrgicas de 29 de julio de 1970, y normas complementarias de la Ordenanza de 18 de mayo de 1973 y de 22 de abril de 1976, a excepción del artículo 7º de las normas que queda sustituido por el párrafo tercero del artículo 25º del presente Convenio, que las partes firmantes del presente convenio, asumen como norma dispositiva de aplicación durante la vigencia del presente Convenio.

Clausula derogatoria

El presente Convenio Colectivo, anula dejando sin efecto, el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, para los años 202, 2003, 2004 y 2005, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 18 de julio de 2002 y sus posteriores revisiones salariales.

Logroño, 27 de julio de 2006.

Convenio colectivo de trabajo para las empresas siderometalúrgicas

Tabla salarial año 2006

Categoría Profesional	Nivel	Salario Base Euros/día	Plus Caren.incentivos	Salario Anual
Personal obrero				
Oficial de 1ª	9	29,08	7,27	14.896,23
Oficial de 2ª	10	26,92	6,73	13.789,77
Oficial de 3ª	11	26,38	6,60	13.514,90
Especialista	12	26,04	6,51	13.338,99
Peón	13	25,62	6,41	13.125,59
Aprendiz de 18 años	14	21,01	5,25	10.761,50
Aprendiz de 17 años	15	18,26	4,57	9.355,43
Aprendiz de 16 años	16	15,16	3,79	7.765,71
Personal subalterno				
Pesador Basculero	9	29,08	7,27	14.896,23
Chófer Camión Grúa Autom.	9	29,08	7,27	14.896,23
Chófer Turismo	10	26,92	6,73	13.789,77
Almacenero, Listero	11	26,38	6,60	13.514,90
Cabo de Guardas	10	26,92	6,73	13.789,77
Guarda Jurado	12	26,04	6,51	13.338,99
Vigilante	13	25,62	6,41	13.125,59
Conserje	10	26,92	6,73	13.789,77
Ordenanza	13	25,62	6,41	13.125,59
Telefonista	13	25,62	6,41	13.125,59
Enfermero	12	26,04	6,51	13.338,99
Dependiente Ppal. Economía	10	26,92	6,73	13.789,77
Dependiente auxiliar	13	25,62	6,41	13.125,59
Aspirante o Bot. 18 años	14	21,01	5,25	10.761,50
Aspirante o Bot. 17 años	15	18,26	4,57	9.355,43
Aspirante o Bot. 16 años	16	15,16	3,79	7.765,71
Personal Administrativo				
Jefe de Primera	3	38,91	9,73	19.932,52
Jefe de Segunda	4	37,50	9,38	19.211,12

Oficial de Primera	6	32,64	8,16	16.719,84
Oficial de Segunda	8	29,90	7,48	15.318,02
Auxiliar	11	26,38	6,60	13.514,90
Aspirante de 18 años	14	21,01	5,25	10.761,50
Aspirante de 17 años	15	18,26	4,57	9.355,43
Aspirante de 16 años	16	15,16	3,79	7.765,71
Viajante	6	32,64	8,16	16.719,84
Personal Técnico				
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	1	58,62	14,66	30.029,84
Perito y Aparejador	2	44,65	11,16	22.871,09
Maestro Industrial	5	33,66	8,42	17.244,08
Graduado Social	5	33,66	8,42	17.244,08
Practicante	8	29,90	7,48	15.318,02
Técnicos de taller				
Jefe de Taller	3	38,91	9,73	19.932,52
Maestro de Taller de 1ª	5	33,66	8,42	17.244,08
Maestro de Taller de 2ª	6	32,64	8,16	16.719,84
Contramaestre	6	32,64	8,16	16.719,84
Encargado	7	31,51	7,88	16.141,87
Capataz de Especialistas	10	26,92	6,73	13.789,77
Capataz de Peones	10	26,92	6,73	13.789,77
Personal técnico de oficinas				
Delineante Proyectista	3	38,91	9,73	19.932,52
Dibujante Proyectista	3	38,91	9,73	19.932,52
Delineante de Primera	6	32,64	8,16	16.719,84
Delineante de Segunda	8	29,90	7,48	15.318,02
Fotógrafo	6	32,64	8,16	16.719,84
Calgador	11	26,38	6,60	13.514,90
Reproductor Fotográfico	11	26,38	6,60	13.514,90
Reproductor de Planos	13	25,62	6,41	13.125,59
Auxiliar Técnico de Oficinas	11	26,38	6,60	13.514,90
Aspirante de 18 años	14	21,01	5,25	10.761,50
Aspirante de 17 años	15	18,26	4,57	9.355,43
Aspirante de 16 años	16	15,16	3,79	7.765,71
Personal organ.cientif. Trabajo				
Jefe de Primera	3	38,91	9,73	19.932,52
Jefe de Segunda	4	37,50	9,38	19.211,12
Técnico Organización de 1ª	6	32,64	8,16	16.719,84
Técnico Organización de 2ª	8	29,90	7,48	15.318,02
Auxiliar de Organización	11	26,38	6,60	13.514,90

Nota:

Salario Anual = (Salario día x 425) + (Plus carencia x 349 días)

425=(365+30+30)

349=(365+50-52-14)

Incremento sobre tablas revisión año 2005: 3%

