

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Baika Stell Systems, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019 para la empresa Baika Stell Systems, SL. Código convenio número 01100702012017

ANTECEDENTES

El día 4 de agosto de 2017 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 2 de agosto de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de agosto de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de la empresa Baika Steel Tubular Systems, SL**Capítulo I. Ámbito****Artículo 1º. Ámbito de aplicación**

El presente convenio regulará, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones de trabajo de toda la plantilla, que presta sus servicios en la empresa Baika Steel Tubular Systems, SL y al personal que causase alta a lo largo de la vigencia del mismo, excepto al personal de alta dirección.

Artículo 2º. Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor a todos los efectos el día de su firma, quedando prorrogado automáticamente salvo que alguna de las partes lo denuncie expresamente con dos meses de antelación a su vencimiento.

Transcurridos dos años desde la fecha de finalización del convenio sin acuerdo para su renovación, éste perderá vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

Capítulo II. Jornada laboral, horarios, vacaciones y calendario laboral**Artículo 3º. Jornada de trabajo**

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.696 horas de trabajo, en cómputo anual.

La determinación de la jornada laboral quedará a resultas del calendario laboral anual establecido de común acuerdo entre ambas partes sobre 217 jornadas industriales, cuando la forma de trabajo sea de: 1 relevo, 2 relevos, 3 relevos y jornada normal.

La modificación sobrevenida de la distribución de jornada se ajustará a las previsiones contenidas en el presente convenio colectivo y a lo previsto en el artículo 1 O del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava publicado en el BOTHA de 14 de septiembre de 2016, número 103.

El personal que trabaje en régimen de turnos o jornada continuada dispondrá de 15 minutos de descanso para comer el bocadillo, en el horario establecido, exceptuando en máquinas que descansarán en torno al horario de 9:30 a 10:15 coincidiendo con el empalme de bobina. Asimismo los operarios que desarrollen su trabajo en la nave de revestimiento, soldadores, ayudante de soldador, corte y esmeril y control visual (estos últimos solamente cuando tengan que entrar dentro del tubo) en atención a las especiales circunstancias que se plantean por motivos de higiene personal dispondrán de un periodo retribuido de 1 O minutos, antes de descansar en el denominado tiempo del bocadillo, y, por este mismo motivo, disfrutarán de 10 minutos antes de finalizar la jornada diaria.

El horario establecido para el descanso del bocadillo será el que a continuación se detalla:

Turno de 06:00 a 14:00 horas 9:30 a 9:45.

Turno de 14:00 a 22:00 horas 18:00 18:15.

Turno de 22:00 6:00 horas de 02:00 a 02:15.

Artículo 4º. Horario

Con carácter general se establece para todo el personal, que presta sus servicios en la empresa, el horario de trabajo de la siguiente manera:

1) Personal de día directamente relacionado con el taller:

(Lunes a jueves): 8:00 a 14:00- 15:30 a 18:00.

(Viernes): 8:00 a 14:00.

2) Personal de día en oficinas

(Lunes a jueves): 8:30 a 14:00 -15:00 a 18:00.

(Viernes): 8:30 a 14:30.

3) Personal de relevos:

06:00- 14:00.

14:00- 22:00.

22:00- 06:00.

4) 5º turno: (3 relevos con 5 equipos)**5) Secciones de procesos productivos procedentes de SERT**

Mañana/Tarde. Jornada normal 08:30 a 14:00 (lunes a jueves) 15:00 a 18:00 (lunes a jueves), 08:30 a 14:30 (viernes)

Antes de iniciar la forma de trabajo a 3 o 5 relevos, serán explicados al comité de empresa, los motivos de la variación en dichos relevos.

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada diaria, el personal de oficinas disfrutará de una flexibilidad respecto al horario establecido de una hora para la entrada y para la salida. Por razones productivas debidamente justificadas, la empresa podrá suspender puntualmente este derecho informando a la comisión paritaria.

Artículo 5º. Vacaciones

1) El personal que presta sus servicios en la empresa disfrutará de un periodo anual de 31 días naturales de vacaciones.

2) Se fija el periodo de disfrute de vacaciones durante los meses del 15 de junio al 15 de septiembre.

3) En todo caso, se establecerá un calendario de vacaciones que cada trabajador/a conocerá, al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

4) Se establece como periodo para el cómputo anual de las vacaciones el comprendido entre el mes de enero y diciembre del año natural, de forma que un trabajador/a en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutará de un número de días proporcional respecto al tiempo de servicio prestado en la misma.

5) Durante las vacaciones, se devengará en concepto de prima por productividad el promedio de los tres meses anteriores.

6) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 dicho 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Capítulo III. Retribuciones**Artículo 6º. Salarios**

1) Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

No obstante las condiciones salariales ad personam integradas en el complemento personal de consolidación no serán absorbibles ni compensables con los incrementos salariales pactados en el convenio.

2) Conceptos salariales

Salario base: se entiende como tal, la retribución económica correspondiente al trabajador/a de acuerdo con su nivel de calificación y su importe viene recogido en las tablas anexas.

Complementos salariales:

a) Plus de relevos. El personal adscrito a secciones de procesos procedentes de STS, cuyo sistema de trabajo sea el de turnos percibirán un plus compensatorio equivalente al 5 por ciento del salario base.

b) Plus de nocturnidad. Se fija el importe de 22,63 euros por noche y en 16,15 euros por noche en las secciones productivas procedentes de SERT.

c) Complemento personal de consolidación. Este complemento personal tiene carácter contractual y ad personam y no viene determinado por circunstancias relacionadas con la cantidad o calidad del trabajo. Este complemento será absorbible y compensable con los incrementos salariales que pudieran sobrevenir por el desempeño de un puesto de superior retribución.

d) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias se abonarán o compensarán en los términos legalmente previstos, siendo opción del trabajador/a cobrarlas o cambiar una por dos compensadas en descanso. En ningún caso se podrán realizar mayor número de horas extraordinarias de las establecidas por la actual legislación vigente.

e) Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias abonables en las últimas decenas de julio y diciembre, cuyo importe se determina con el importe de 30 días de salario base y al que se le incrementará, en su caso, el importe del complemento personal de consolidación. Los periodos de IT motivados por enfermedad o accidente se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en el presente convenio.

El personal encuadrado en los grados 00 y 01 percibirán sus retribuciones sobre la base de 30 días/mes y 360 días/año. Vacaciones y pagas se determinan por la aplicación de 30 días de salario.

3) Incrementos salariales.

Sobre los salarios establecidos por aplicación de las tablas del convenio para 2017 se aplicará para 2018 un incremento porcentual equivalente al Índice de Precios al Consumo Estatal del cierre del año 2017, procediendo la comisión paritaria a la correspondiente actualización de las tablas del convenio.

Sobre los salarios establecidos por aplicación de las tablas del convenio para 2018 se aplicará para 2019 un incremento porcentual equivalente al Índice de Precios al Consumo Estatal del cierre del año 2017, procediendo la comisión paritaria a la correspondiente actualización de las Tablas del convenio.

Artículo 7º. Conceptos que no tienen la consideración legal de salario

Dietas: los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir las siguientes dietas:

- a) Día completo: 77,92. euros los 5 primeros días, a partir del 6º 60,74. euros.
- b) Desayuno: 4,86. euros.
- c) Comida: 20,64. euros.
- d) Cena: 17,00. euros.

En casos excepcionales como, población o meses del año en que se efectuase el desplazamiento, se estudiará y evaluará el importe de la dieta entre la empresa y el comité.

Artículo 8º. Formas de pago

- 1) Periodicidad: se pagará 3 días antes de que finalice el mes.
- 2) El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias o cajas de ahorros.
- 3) Las vacaciones se retribuirán con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas incrementadas con los pluses que pudieran corresponder.

Capítulo IV. Permisos, excedencias y ausencias**Artículo 9º. Permisos retribuidos**

Avisando con la posible antelación y justificándolos con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de descendiente, cónyuge o pareja de hecho.
- b) Cuatro días naturales, de los que al menos tres serán laborales, por nacimiento de hijo/a.
- c) Tres 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/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de parientes ascendientes o descendientes y colaterales hasta tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- e) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes colaterales hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad.
- f) Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.
- g) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- h) Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente del trabajador/a que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, ascendientes y descendientes).

En los casos previstos en los apartados a), b), e), d) y e), del presente artículo, los permisos anteriormente consignados se ampliarán hasta un máximo de un día para desplazamientos a provincias limítrofes y dos días (el anterior y el posterior al plazo que corresponda) al resto de las provincias. No se considera provincia limítrofe el desplazamiento a localidades que disten de Alegría-Dulantzi menos de 100 Km.

En casos especiales, podrá ampliarse este permiso hasta un máximo de tres días naturales.

Siempre y cuando se trabaje a jornada intensiva o a jornada partida, se concederá cuatro horas (de 10:00 h. a 14:00 h.) para carnet de identidad, pasaporte, carnet de conducir, a no ser que puedan realizarse estas gestiones a la tarde o los sábados.

En los casos previstos en los apartados a, b y e se podrá dejar un día para disfrutar dentro de los 3 meses siguientes al acontecimiento que dé lugar al permiso, justificándolo.

Quien ejerza el derecho al permiso para la lactancia de menor previsto en el Estatuto de los Trabajadores, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas para su disfrute continuado en 14 días laborales.

Artículo 10º. Permisos no retribuidos

Siempre que concurran en un trabajador/a circunstancias especiales que así lo requieran y ello no signifique obstáculo en el correcto funcionamiento de la empresa, se podrán conceder permisos no retribuidos en las siguientes condiciones:

- a) No se retribuirán.
- b) Su duración no podrá ser superior a 3 meses.
- c) Se descontará la parte proporcional de las pagas extras y de las vacaciones.

Artículo 11º. Excedencias

1) La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

2) La excedencia forzosa, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3) La excedencia voluntaria, es aquella situación en la que todo trabajador/a con, al menos, una permanencia en la empresa de un año, tiene la posibilidad de situarse por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Finalizado el plazo de excedencia, la incorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización, teniendo lugar la incorporación en el plazo máximo de dos meses.

Capítulo V. Clasificación profesional

Artículo 12º. Cuadro de puestos de trabajo

La organización del trabajo vendrá determinada por el principio de polivalencia y productividad con calidad, y sus relaciones regidas bajo la premisa de la cooperación, la confianza y la buena fe en el desempeño de las funciones, tareas y cometidos a desarrollar para la correcta realización del trabajo con eficiencia. El contenido funcional de la prestación laboral se define por el conjunto de funciones y tareas realizadas en el desarrollo de las actividades normales dentro del proceso productivo de la empresa que se corresponden con el Área y Grado profesional dentro de los grupos profesionales vigentes en el sector siderometalúrgico.

El encuadramiento profesional se define a partir de la tabla de convergencia de las actuales categorías profesionales y nomenclátor de puestos de trabajo. Las tareas y funciones que, sin correspondencia con las actuales categorías y nomenclátor de puestos, integren durante mayor tiempo el desempeño ordinario de un trabajador/a serán objeto de clasificación por asimilación a los Grados definidos en el presente convenio a partir de una propuesta de valoración que se someterá a la consideración de la comisión paritaria.

1) Áreas funcionales.

Área Servicios o de Soporte: se encuadrarían dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo que mediante la realización de sus funciones presten so-portal al área productiva.

Área Técnica o Productiva: Se encuadraría dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo relacionados directamente con la fabricación del producto, o próximos a ella.

2) Grados. El grado profesional define una estratificación del grupo profesional agrupando tareas y funciones cuyo desempeño ordinario conlleva condiciones homogéneas de capacitación y responsabilidad.

Grado 0.0: los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Comprende los puestos de gerencia, dirección comercial, dirección de producción, dirección de personal y dirección administrativa-financiera y aquellos otros que se compongan el comité de Dirección.

Grado 0.1: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor o ejecución autónoma de un trabajo de especial complejidad o tareas que sin corresponder a las de un mando, tienen contenido medio intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media-alta y con autonomía dentro del proceso establecido.

Grado 1: comprende los puestos de operador de ángulo, ultrasonidos portátiles, soldador homologado, tornero mecánico, electrónico, tubero, mecánico y oficial de mantenimiento eléctrico y administrativo A.

Grado 2: comprende los puestos de soldador sin homologar, corte y esmeril y chófer de camión y movimiento exterior y administrativo B.

Grado 3: comprende los puestos de chófer furgoneta, pintura, ayudante soldador, calificador, ayudante general de mantenimiento cualificado, grúas móviles, probetas y administrativo C.

Grado 4: comprende los puestos de almacenero/a, preparación bobinas y enganchador/a, grúa nave coil y grúa nave máquina, guiado de banda, corte y limpieza de tubos, USNPOR, control final, preparador/a bobinas nave O, prensa hidráulica nave O, refrentadora nave O, operador/a rayos x, enganchador/a, grúa Potain, chófer de camión movimiento interior, auxiliar de laboratorio, ingeniería de soldadura, control visual, operador de prensa y administrativo/a D.

Grado 5: comprende los puestos de movimiento nave 1, ayudante de prensa, refrentadora, movimiento, de tubos nave O, enganchador/a y carretilla elevadora.

Grado 6: comprende los puestos de ayudante/a general, mantenimiento sin cualificar, portería- báscula y limpieza, los puestos de operario/a adscritos a las secciones productivas procedentes de SERT.

Capítulo VI. Vacantes y bajas en la empresa

Artículo 13º.-Vacantes y provisión de puestos de trabajo

1) Determinación de su existencia: la determinación de que existe una vacante, es competencia exclusiva de la Dirección.

2) La provisión de las vacantes correspondientes a los grados 00 y 01 la dispondrá discrecionalmente la empresa que informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Para el resto de grados se seguirá el siguiente procedimiento:

— Una vez determinada la existencia de una vacante, se publicará su existencia e intención de cubrirla en el tablón de anuncios de la empresa.

— Se establecerá un plazo no inferior a 10 días para la admisión de solicitudes.

— Una vez agotado el plazo de admisión de solicitudes, los aspirantes deberán superar una prueba de aptitud consistente en:

a) Examen de conocimientos teórico - prácticos.

b) Aptitud física, apreciada médicamente, para el desarrollo de las tareas a desempeñar en el puesto.

c) Apreciación de cualidades psicotécnicas.

3) Tribunal auditor: con objeto de supervisar la correcta adjudicación de las plazas denominadas vacantes, se crea un tribunal auditor formado por:

- Representante de la Dirección.

- Jefe/a del departamento donde se produzca la vacante.

- 2 representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno del propio comité y otro designado por la sección del puesto a cubrir.

4) Periodo de prueba: la persona seleccionada para cubrir una vacante deberá superar un periodo de prueba no superior a 3 meses y dispone como máximo de 1 mes para incorporarse a su nuevo puesto.

5) Provisión de vacantes por ingresos directos del exterior Cuando la empresa se vea en la necesidad de cubrir 'vacantes por acceso directo del exterior, se emplearán los mismos criterios que los utilizados para cubrir las vacantes con personal de la propia empresa considerando la bolsa de empleo vigente en cada momento. Ahora bien, las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variable según los periodos señalados en la siguiente escala:

- Técnicos/as titulados y licenciados: 4 meses

- Técnicos/as no titulados con mando sobre el personal: 2 meses

- Técnicos/as no titulados sin mando sobre el personal: 1 mes

- Administrativos/as con mando directo sobre el personal: 2 meses

- Administrativos/as sin mando directo sobre el personal: 1 mes

- Resto del personal: 15 días.

6) Información: mensualmente, la Dirección facilitará al comité de empresa información sobre las altas y bajas producidas en la empresa y sobre los cambios de área, departamento, y grado que se produzcan en la empresa.

7) El desempeño temporal de funciones de superior grado, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, supondrá la consolidación del trabajador/a en el grado correspondiente a las tareas transitoriamente desempeñadas, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido.

8) Cuando se dispusiera una movilidad funcional a puestos de retribución inferior como consecuencia de circunstancias físicas, psíquicas o aptitudinales que imposibilitasen el desempeño normal del puesto de origen, se mantendrá, a título personal, el salario correspondiente a su base profesional hasta tanto, con las sucesivas actualizaciones salariales que se apliquen al nuevo puesto, por este concepto, no se alcance el importe de su garantía personal.

9) Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

Artículo 14º. Bajas en la empresa

1) Preaviso de dimisión o suspensión del contrato de trabajo.

1. Obreros/as: 15 días

2. Administrativos/as: 1 mes

3. Administrativos/as con mando sobre personal: 2 meses

4. Técnicos/as no titulados con/sin mando sobre personal: 2 meses

5. Técnicos/as titulados y licenciados/as: 2 meses

2) Incumplimiento del preaviso: esta circunstancia dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3) Liquidación y abono de haberes: la empresa vendrá obligada a poner a disposición del personal que cause baja, la liquidación de haberes y los Ingresos correspondientes a su baja. La empresa no podrá ejercitar el derecho de descuento, si previamente no ha puesto a disposición del personal los impresos correspondientes.

Capítulo VII. Formación

Artículo 15. Principio general

La formación en la empresa es un valor estratégico prioritario para afrontar con garantías de éxito los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. La formación es un elemento más de la planificación industrial de la empresa. Por tanto, de acuerdo con los criterios estratégicos de la empresa, se establecerán los objetivos de formación a alcanzar en los correspondientes planes que para tal fin se diseñan; forme a las necesidades formativas existentes o previstas. En consecuencia y de acuerdo a estos criterios, anualmente, con carácter general, se elaborará un plan de formación dirigido a proporcionar a los trabajadores y trabajadoras mayor nivel de cualificación.

El citado plan de formación será negociado con el comité de empresa y tendrá como prioridad la mejora de la polivalencia de los trabajadores y trabajadoras para dedicarse indistintamente a los procesos productivos correspondientes tanto a las secciones procedentes de SERT como de STS.

Con carácter anual la empresa informará a la parte social del balance de actividades y acciones formativas desarrolladas durante el ejercicio.

En la formación individual se establece un régimen de permisos individuales de formación en que responde a la previsión del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Ámbito objetivo.

a) No estar incluidos en el plan de formación de la empresa.

b) Estar dirigidos al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador, por ejemplo: Cursos de seguridad e higiene para delegados/as de prevención y cursos de instalaciones radioactivas para operarios de RX.

c) Estar reconocidos por un centro de prestigio que pueda acreditar una certificación del curso emitido.

2. Ámbito subjetivo.

a) Tener una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud con una antelación mínima de un mes antes del inicio del curso.

Se informará de las solicitudes recibidas al comité de empresa.

La empresa abonará el importe de la matrícula, el importe de los libros, siempre que el solicitante demuestre una asistencia mínima a clase del 90 por ciento, y un aprovechamiento óptimo.

El reconocimiento del anterior permiso y el sufragio de los costes de formación, previa consulta con el comité de empresa, podrá condicionarse a un periodo mínimo de permanencia en la empresa, que, en caso de incumplirse dará derecho a la empresa a reclamar al trabajador/a el reintegro de la subvención económica recibida.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 16º. Seguridad y salud laboral

Principio general.

Se contempla la seguridad y salud, bienestar de los trabajadores y trabajadoras e integridad de las instalaciones y productos, como prioritarios, para ello se establece que la seguridad es una tarea colectiva a desarrollar diariamente por todos los miembros de la empresa, y que la responsabilidad de ejecución es tanto mayor cuanto más elevado sea el nivel de mando que cada uno ostente.

Marco legal: Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación laboral existente.

Sistema: "Seguridad Integrada" Como sistema más idóneo para adoptar la legislación según nuestras necesidades, medios y objetivos.

Objetivos:

Establecer como política a seguir por la línea de mando la seguridad integrada. Marcarse metas escalonadamente dentro del sistema y realizables en el tiempo.

Participación: colaboración de todas las partes, dirección, mandos, operarios/as, representación social Los delegados/as de prevención, podrán ejercer las funciones de vigilancia y control de las condiciones en los puestos de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos en forma que no altere el proceso productivo.

El ámbito de aplicación de los reconocimientos médicos específicos se acordará en el comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 17º. Equipos de Protección Individual (EPI)

La empresa facilitará al personal de la misma las prendas de seguridad, de acuerdo con la Ley Seguridad y Salud Laboral, necesarias para el buen desempeño de las funciones por parte de los trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto e acuerdo con lo anterior su uso será obligatorio. En la elección de las prendas de seguridad participarán los delegados/as de prevención.

Artículo 18º. Prendas de trabajo

Al personal del Área de Producción se les entregará anualmente dos prendas de trabajo (buzo o pantalón y chaquetilla) y una toalla, como regla general. No obstante, en los puestos de trabajo en que se requiere un uso mayor de prendas de trabajo debido a las características del puesto, se les entregará siempre que se vea necesario y mediante cambio de prendas deterioradas, las que fuesen necesarias.

La distribución de las prendas de trabajo se realizará normalmente en el mes de enero de cada año. El personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes se le proveerá de ropa y calzado impermeable y abrigo. Dichas prendas sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de dichas labores.

Se entregará a todo el personal del Área Productiva adscrito a máquinas, proceso, control de calidad, mantenimiento y expediciones un chaleco contra el frío, según modelo a proponer por el comité de Seguridad y Salud. Esta prenda se renovará contra la entrega del chaleco del año anterior.

El mantenimiento y limpieza de la ropa de trabajo se realizará preferentemente por la empresa a través del servicio que se acuerde con el comité de empresa.

Capítulo IX. Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 19º. Mejora de prestaciones de Incapacidad temporal

a) Situación de IT motivada por enfermedad común o accidente no laboral: siempre que el Índice de absentismo por estos conceptos, sea inferior al 7 por ciento, en el año natural anterior, la empresa completará hasta el 100 por ciento del salario real (salario base y complementos salariales) siempre que no esté afectado por alguna de las siguientes circunstancias:

1) No observe las disposiciones legales establecidas para el personal en situación de incapacidad temporal.

2) No acuda a ser reconocido por servicio médico de empresa sin causa justificada.

El índice de absentismo quedará establecido al final del año natural y no se computarán las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

b) Situación de IT motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional: al personal que esté en esta situación se le abonará un complemento hasta el 100 por ciento de su retribución real (salario base y complementos salariales). Para el abono de esta cantidad, no se tendrá en cuenta el índice de absentismo de la empresa.

c) A los efectos de este artículo, el denominado salario real no comprende la compensación por competitividad prevista en la Disposición Adicional Tercera del presente convenio.

d) Para el cómputo del 7 por ciento de absentismo se tendrán en cuenta las bajas que tengan una duración máxima de 20 días. Quedarán excluidas para cómputo aquellas bajas que requieran hospitalización o intervención quirúrgica.

Artículo 20º. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa permanecerá dada de alta en la Fundación Laboral San Prudencia o sus sucesores legales.

Artículo 21º. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar, consistente en 51,94 euros durante la vigencia del presente convenio, por beneficiario. Tendrán derecho a estas becas los hijos/as del personal que se encuentren estudiando desde primaria hasta la edad de 18 años.

Artículo 22º. Seguro colectivo

La empresa contratará con una compañía aseguradora de primera línea un seguro de accidentes colectivo para todos los trabajadores y trabajadoras de la misma cubriendo un nivel de contingencias equivalente al de la póliza actual con los capitales asegurados siguientes:

- Muerte por accidente laboral 28.934,26- euros
- Muerte por accidente no laboral 28.934,26- euros
- I. Pte. parcial por accidente laboral (según baremo recogido en póliza de accidentes para el convenio colectivo) 57.868,54. euros
- I. Pte. parcial por accidente no laboral (según baremo recogido en póliza de accidentes para el convenio colectivo) 57.868,54. euros
- I. Pte total para la profesión por accidente laboral 57.868,54. euros
- I. Pte total para la profesión por accidente no laboral 57.868,54. euros
- I. Pte. absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral 57.868,54. euros
- I. Pte. total o absoluta derivada de enfermedad profesional 57.868,54. euros
- I. Pte. total o absoluta derivada de enfermedad común 57.868,54. euros

Artículo 23º. Jubilación parcial y contrato de relevo

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial anticipada mediante el contrato de relevo como fórmula para la renovación de la plantilla conforme a las posibilidades que define la legislación vigente siempre que se haya alcanzado una situación de plena actividad en la empresa.

Artículo 24º. Cesta de Navidad

Antes del último día laborable del mes de diciembre de cada año, se entregará a todo el personal una cesta de Navidad.

Capítulo X. Secciones sindicales y comité de empresa**Artículo 25º. Secciones sindicales**

1) Se reconoce, en el seno de la empresa, las secciones sindicales de los sindicatos legalmente constituidos.

2) Las secciones sindicales que tengan una afiliación, superior al 8 por ciento de la plantilla activa de la empresa, debidamente constatada, podrán estar representados ante la Dirección por un delegado/a.

3) El delegado/a sindical dispondrá para el ejercicio de sus funciones de un máximo de 20 horas al mes las cuales podrán ser acumuladas dentro del al'vo.

4) La Dirección pondrá a disposición de cada sección sindical, debidamente representada, un tablón de anuncios para transmitir de este modo información a sus afiliados, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

5) Asimismo, las secciones sindicales que cumplan con este artículo del convenio, dispondrán para el conjunto de los afiliados de 6 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados por un valor de 23,02. euros/hora durante la vigencia del presente convenio.

6) Representatividad sindical: el delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa que cumpla con el artículo 26 de este convenio y con los artículos 6º apartado 2, y 7º apartado 1 de la LOLS, gozarán de los derechos y obligaciones que se indican en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 26º. Comité de empresa

1) Es el órgano colegiado que representa, en la empresa al conjunto de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses.

2) Serán competencias propias del comité de empresa las recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3) La composición del comité de empresa y en el número de horas que dispondrán cada miembro del mismo para el ejercicio de sus funciones, se estará en lo establecido en la legislación vigente y lo señalado en el punto 6 posterior.

4) Con el fin de facultar la necesidad de información a todo el personal sobre cuestiones referidas a la empresa, se permitirá la realización de un máximo de cuatro asambleas generales anuales de duración máxima de una hora, cada asamblea, con las siguientes condiciones:

1. Comunicar a la Dirección la fecha y el asunto a tratar con 24 horas de antelación.

2. Que la reunión se celebre en la última hora de trabajo normal.

5) Si un trabajador/a en activo ostenta un cargo de referencia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades podrá solicitar la situación de excedencia mientras se encuentre en esta situación, pudiéndose reincorporar a la empresa en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

6) Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a 24 horas mensuales retribuidas a salario real, para desarrollar sus funciones dentro o fuera de la empresa, las cuales podrán ser acumuladas.

7) Se crea una subvención anual de 1.293,46 euros/año durante la vigencia del presente convenio, para la atención de todos gastos que se originen por el comité y que será administrado por el mismo.

Capítulo X. Política de igualdad**Artículo 27º. Principios y objetivos**

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se oriente de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

d) Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

e) Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo deberán primar la selección de candidatos del género sub representado en el colectivo funcional de referencia.

f) Que se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo estableciéndose como procedimiento de referencia el descrito en el Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral publicado por OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los firmantes de este texto manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, beneficiario, obrero, empleado o delegado/a, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer. Este criterio resulta de aplicación al conjunto de comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Disposición Adicional Primera

Las disposiciones del presente convenio se aplicarán con exclusión de las que resulten de cualquier marco sectorial convencional aplicable salvo en aquellas materias en las que específicamente se prevea un reenvío. Serán de aplicación las previsiones contenidas en el marco sectorial de la industria siderometalúrgica en las materias de modalidades de contratación, grupos profesionales y régimen disciplinario.

Disposición Adicional Segunda

Las condiciones de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente. Las partes firmantes convienen que, en caso de desacuerdo en los períodos de consultas previstos en el artículo 82.3 ET, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) en las modalidades de conciliación y mediación.

La empresa desarrollará, antes de llevar a cabo cualquier medida por la vía de la inaplicación prevista en el artículo 82.3 del ET, la correspondiente negociación en el seno del período de consultas con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición Adicional Tercera

Compensación por competitividad. Si la empresa alcanzase al término de cada año (31 de diciembre) resultados auditados positivos, se compensará el esfuerzo competitivo realizado por la persona.

Beneficios después de impuestos (porcentaje según facturación total) retribución

>1 por ciento 1 por ciento del salario bruto global

>2 por ciento 2 por ciento del salario bruto global

>3 por ciento 3 por ciento del salario bruto global

>4 por ciento 4 por ciento del salario bruto global

>5 por ciento 5 por ciento del salario bruto global

>6 por ciento 6 por ciento del salario bruto global

Esta compensación será aplicada sobre la masa global bruta de los trabajadores y trabajadoras beneficiados en activo.

El abono de dicha retribución se hará efectivo en el momento en que la auditoría ratifique los resultados de la compañía (junio-julio) y se abonará en proporción al tiempo trabajado en el año de referencia.

Esta retribución extraordinaria no será consolidable en las tablas salariales.

Disposición Adicional Cuarta

Tabla de convergencia. La siguiente tabla establece la convergencia del vigente nomenclátor de categorías y puestos en los correspondientes grados y áreas.

Anexo I Prima de producción correspondiente a los procesos productivos

El devengo de la prima por productividad se abonará en función del cumplimiento de los estándares de cada orden de fabricación y se aplicará a los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los puestos existentes en el departamento de fabricación.

El personal de calidad en cabecera y calidad final y soldadores cobrará la media de la prima de productividad de máquinas, del relevo en que se encuentre cada afectado.

La tabla de prima por productividad con sus importes establecidos se adjunta a continuación.

En el supuesto de que al final de cada año cada equipo supere el 100 por ciento del estándar, y haya habido algún mes que no hayan cumplido el 100 por ciento, durante el mes de enero del siguiente año se regularizará y se efectuará el abono correspondiente.

Tabla prima por productividad para los procesos productivos procedentes de STS

PORCENTAJE STANDARD	EUROS / AÑO
= + 100	2.317
99	2.185
98	2.053
97	1.921
96	1.789
95	1.657
94	1.525
93	1.393
92	1.261
91	1.129
90	997

Tabla prima por productividad para los procesos productivos procedentes de STS

— Standard es aquello que se puede producir en cada momento con los medios de que se dispone en la calidad y características solicitadas

— Los tubos que sean rechazados serán descontados

— No se considerará tubería rechazada aquella que vaya directamente al almacén de stock y se venda

— Los standard fijarán el número de metros a producir por relevo

— El standard será fijado por la tecnología

— El control de producción certificará lo producido por relevo y máquina

— Se colocarán tableros por máquina que informarán sobre el número de metros a producir por relevo y acumulados, así como de los porcentajes de standard conseguidos. Al final de año se ajustarán los desfases mes a mes

— El personal que cambie de máquina cobrará siempre el standard más alto de las dos.

Tabla prima por productividad para los procesos productivos procedentes de SERT

PORCENTAJE STANDARD	EUROS / AÑO	EUROS / MES
= + 100	482	40,17
99	453	37,75
98	424	35,33
97	396	33,00
96	368	30,67
95	339	28,25
94	311	25,92
93	282	23,50
92	254	21,17
91	225	18,75
90	197	16,42

• Standard es aquello que se puede producir en cada momento con los medios de que se dispone en la calidad y características solicitadas

- Los tubos que sean rechazados serán descontados.
- Los standard fijarán el N° de metros cuadrados a producir por relevo.
- El standard será fijado por tecnología.
- El control de producción certificará lo producido por relevo y proceso.
- Al final de año se ajustarán los desfases mes a mes
- El personal que cambie de proceso cobrará siempre el standard más alto de los dos.
- Si se produjera baja productividad individual por actitud negativa le será aplicada la legislación correspondiente.
- El standard se fijará según las condiciones de los medios de que se disponga en cada momento

Prima por productividad jefe/a de equipo

PORCENTAJE STANDARD	EUROS / AÑO	EUROS / MES
= + 100	521	43,42
99	492	41,00
98	464	38,67
97	435	36,25
96	407	33,92
95	378	31,50
94	350	29,17
93	321	26,75
92	293	24,42
91	264	22,00
90	236	19,67

• Standard es aquello que se puede producir en cada momento con los medios de que se dispone en la calidad y características solicitadas

- Los tubos que sean rechazados serán descontados.
- Los standard fijarán el N° de metros cuadrados a producir por relevo.
- El standard será fijado por tecnología.

- El control de producción certificará lo producido por relevo y proceso.
- Al final de año se ajustarán los desfases mes a mes
- El personal que cambie de proceso cobrará siempre el standard más alto de los dos.
- Si se produjera baja productividad individual por actitud negativa le será aplicada la legislación correspondiente.
- El standard se fijará según las condiciones de los medios de que se disponga en cada momento

Anexo II

Condiciones económicas para trabajar 24 horas con 5 equipos

Si por necesidades de la empresa fuese necesario trabajar a 5 turnos las condiciones a aplicar serán las siguientes:

- 295,20 euros/mes completo por persona trabajando al 5º relevo, aplicando el importe resultante a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, teniendo en cuenta que la paga extraordinaria de julio se genera del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 30 de diciembre. (En las pagas extraordinarias la aplicación del plus 5º equipo será la parte proporcional al tiempo trabajado al 5º turno).

Estas condiciones se aplicarán exclusivamente al personal afectado por el 5º turno.

Para el personal afectado por el sistema de 5 equipos los días festivos durante el año serán los siguientes:

- Año Nuevo
- Reyes
- Jueves Santo, Viernes Santo, Sábado Santo, domingo y Lunes de Pascua
- 28 de abril
- 1 de mayo
- Fiesta de Alegría-Dulantzi
- Día de Euskadi
- Noche Buena
- Navidad
- 26 y 31 de diciembre

Durante el periodo de vigencia de los 5 turnos, los equipos que tengan un diferencial entre sí, de más de 1 día, se repartirán la mitad a cargo del trabajador/a y la otra mitad a cargo de la empresa. El personal afectado por el 5º equipo, a su finalización se incorporará al cumplimiento del calendario laboral anual, sin tener en cuenta las horas trabajadas de menos por haber estado afectado por el calendario del 5º equipo.

Si por necesidades de la empresa un trabajador/a tiene que incorporarse al 5º relevo, al reincorporarse nuevamente a su situación anterior dependerá del calendario laboral general, en ningún caso trabajará más días.

Si por necesidades de la empresa a un trabajador/a se le cambia de equipo y trabaja en el cambio más días que los que le correspondería en su calendario asignado al principio, se pondrá de acuerdo con su encargado para rutarlos cuando se pueda.

Los días considerados festivos serán inhábiles a la hora de hacer el calendario.

Retribución de pluses trabajando al 5º relevo:

- La retribución de los pluses correspondientes al 5º relevo, en el capítulo de permisos abonables se abonarán según indica el convenio.
- La retribución de los pluses correspondientes al 5º relevo en caso de accidente de trabajo se abonarán íntegramente durante la baja siempre y cuando se mantenga dicha forma de trabajo (5º relevo).
- La retribución de los pluses correspondientes al 5º relevo en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán durante los 30 primeros días siempre y cuando se mantenga dicha forma de trabajo (5º relevo).

Anexo III

Comisión de seguimiento de los estándares de las máquinas

Se nombra una comisión paritaria de seguimiento de los estándares de las máquinas con el fin de analizar puntualmente los resultados de productividad, así como las incidencias y desviaciones del estándar, proponiendo mejoras formativas, técnicas, inversiones, etc.

Las decisiones que se adopten en dicha comisión serán elevadas para su aprobación a la Dirección General. La citada comisión estará compuesta:

- 1 tecnología
- 2 miembros del comité
- 1 jefe/a de Producción

Anexo IV

Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

La comisión paritaria está integrada por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras y por tres representantes de la empresa, así como por los delegados/as sindicales, que contarán con voz pero sin voto.

A las reuniones de la comisión podrá asistir un asesor designado libremente por la parte social y otro por parte de la empresa.

La comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciar-se, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias que, gozando de afectación general, le sean sometidas.
- c) Seguimiento de la compensación por competitividad establecida en la Disposición Adicional Tercera del presente convenio.
- d) Revisión del régimen de prestaciones asistenciales, como el servicio de transporte o el de la Fundación Laboral San Prudencio, con la finalidad de racionalizar el aprovechamiento del coste de dichos servicios.

- e) Analizar previamente la determinación del índice de absentismo anual.
- f) Desarrollar la aplicación de los principios y objetivos de la política de igualdad y del Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral.
- g) Realizar un seguimiento específico de la contratación de duración determinada en la empresa.
- h) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio.
- La empresa, los trabajadores y trabajadoras o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.
- Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.
- La comisión paritaria coordinará su actuación con los acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.
- El ejercicio de las atribuciones de la comisión paritaria se entiende sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las competencias de las autoridades laborales y de la función jurisdiccional.

Anexo V. Tablas salariales 2017

NIVEL	SAL/DÍA	PLUS NOCTURNO	PL/RELEVO	PAGA EXTRA
Nivel 00	175,52			
Nivel 01	103,57			
Nivel 1- Administrativo/a A	57,26	22,63	4,52	1.717,92
Nivel 2- Administrativo/a B	55,45	22,63	4,38	1.663,58
Nivel 3- Administrativo/a C	53,49	22,63	4,22	1.604,84
Nivel 4- Administrativo/a D	52,23	22,63	4,11	1.566,83
Nivel 5	50,89	22,63	4,02	1.526,76
Nivel 6	49,53	22,63	3,91	1.486,70

Horas extraordinarias

NIVELES	
1	32,43
2	31 60
3	30,70
4	30 13
5	29,49
6	28,90