

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Azkoyen, S.A. de Peralta.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Azkoyen, S.A. de Peralta (Código número 31100282012013), que tuvo entrada en este Registro en fecha 7 de marzo de 2013, que fue suscrito el día 12 de diciembre de 2012, y subsanado en fecha 17 de abril de 2013, por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 8 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CAPÍTULO PRELIMINAR**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

El presente Convenio Colectivo se acuerda por los Representantes Legales de los Trabajadores y por Dirección de la Empresa Azkoyen, S.A.

El presente Convenio Colectivo sustituye y absorbe lo pactado en Azkoyen Industrial, S.A. Azkoyen Medios de Pago, S.A. y Azkoyen, S.A. para el periodo de vigencia 2008-2011 y publicado en el Boletín Oficial de Navarra.

En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra negociación sobre las materias reguladas en este Convenio Colectivo, salvo en aquellas circunstancias reguladas en el mismo.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2013**AZKOYEN, S.A.**

1.—Objeto: Regular las condiciones generales de trabajo del personal con contrato laboral vigente dentro del ámbito de aplicación definido. Quedan fuera del objeto definido las relaciones laborales de carácter especial (art. 2, ET).

2.—Ámbito de Aplicación.

a) Empresa: Azkoyen, S.A.

b) Personal: Todo el personal integrado en el ámbito empresarial definido con contrato laboral en vigor a la fecha de la firma del pacto, así como todo aquel personal que se contrate laboralmente con posterioridad dentro del ámbito temporal y empresarial aplicable. Queda incluido en lo referido al capítulo 3 (“Retribución”), todo aquel personal que a propuesta de la Dirección se integre (o se encuentre integrado) voluntariamente en el esquema de retribución por desempeño y objetivos propuesto por la Dirección.

c) Temporal: del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

d) Denuncia del Convenio Colectivo: el presente convenio se entiende denunciado a fecha 31 de diciembre de 2013 y estará vigente por ultractividad hasta el 31 de diciembre de 2014.

3.–Retribución.

a) Salario Fijo:

i. Salarios Mínimos por Categorías, complementos y pluses anuales vigentes quedan recogidos en la tabla anexa.

ii. Revisión y Actualización Salarial:

–2012: reducción salarial de 3,4% del salario bruto año, excepto del pago de horas extras, aplicándose dicha reducción en la paga extra de navidad.

a. Se realizará el proceso correspondiente de regularización de Seguridad Social.

b. Esta reducción salarial, no se consolida y se comienza el siguiente año sobre el nivel salarial de 2011 actualizado (ver glosario de conceptos en anexo, refiriéndonos a la tablas de salarios que aparecen en el anexo I).

–2013: Salario de 2011 actualizado (según definición, ver glosario), sin tener en cuenta la reducción realizada en 2012). Actualización condicionada al cumplimiento de presupuesto de ventas real de “Peralta”(ver glosario), según reporting interno de la compañía que tiene su reflejo en la cuenta de resultados:

a. Si no se cumplen las ventas según el presupuesto de “ventas de Peralta”, se aplicará una reducción salarial del 3,4% del salario bruto del año. (El mecanismo que se utilizará es el mismo del año 2012. Es decir, dicha reducción se aplicará en la paga extra de Navidad, realizándose el correspondiente proceso de regularización de Seguridad Social).

b. Entre presupuesto de “ventas Peralta” cumplido e incremento de ventas por encima del citado presupuesto de “ventas Peralta”, de un 3%, los salarios se mantendrán “congelados”.

c. Si el resultado de “ventas Peralta” supera el presupuesto de “ventas Peralta” cada año por encima del 3%, los salarios se incrementan en 1,6% (en formato de paga no consolidable en extra de navidad, según el sistema definido anteriormente).

d. La empresa informará trimestralmente, una vez presentadas las cuentas a la CNMV, del resultado de “ventas Peralta”.

b) Pluses y Complementos:

i. Plus de disponibilidad para trabajar a turnos: La dirección de la empresa determinará la asignación de los trabajadores a los turnos establecidos de mañana, tarde y noche. En compensación por la disponibilidad a trabajar en régimen de turnos y en la asignación que defina la empresa se establece el referido plus de disponibilidad cuyo incremento sobre el valor actual (previo al presente acuerdo y recogido en el Anexo I) queda recogido en la tabla al final de esta sección. El plus se abonará repartido en las doce pagas mensuales ordinarias.

ii. Plus de turnos: El plus de turnos será aplicable al personal en situación efectiva de turnos, es decir aquel que desarrolla su actividad en cualquiera de los tres turnos (mañana, tarde y noche) definidos por la empresa. Queda excluido el personal cuya turnicidad efectiva esté condicionada por solicitud del trabajador. El plus de turno tiene carácter diario y no es aplicable en situaciones de trabajo en festivo que se compense mediante horas extras. El plus se abonará íntegramente a quién completa el turno en su totalidad y proporcionalmente a quién complete una parte del turno, siempre y cuando se trabajen de forma efectiva al menos 4 horas del mismo. En este caso, el trabajador que disponga de bolsa de horas acumuladas podrá consumir esas horas para completar el turno y por lo tanto percibir el plus en su totalidad. Esta opción no es posible si las horas de ausencia corresponden a medio día volante. El incremento sobre la cuantía actual para el valor diario del plus queda indicado en la tabla más abajo. El valor actual de este plus está recogido en el Anexo I.

iii. Plus de nocturnidad: Se considera horario nocturno aquel que se encuentra comprendido entre las 22:00 y las 6:00. El personal que desarrolle su actividad en ese horario percibirá un plus por hora trabajada completa cuyo incremento sobre el valor hora actual (obtenido de dividir el plus jornada nocturna aplicable actualmente entre ocho horas) se puede ver en la tabla más abajo.

iv. Complemento de antigüedad: Las cuantías anuales vigentes, previas a la firma y aplicación del presente acuerdo, y que quedan reflejadas en la tabla del Anexo I a este documento, se actualizarán anualmente de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla. El complemento de antigüedad se devengará el día de cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, y se abonará en un único pago en la nómina de dicho mes.

v. Complemento por enfermedad o accidente: En los casos de baja acreditada por enfermedad o accidente la Empresa abonará a su cargo y desde el primer día de la baja, y hasta un máximo de 18 meses desde el inicio de la misma, una cantidad igual al 100% de la diferencia entre la prestación de la SS y el salario fijo mensual. La percepción del complemento requiere la entrega puntual en el Servicio Médico de Empresa de los partes de baja y confirmación correspondientes.

Empresa y Comité acuerdan suscribir lo establecido en el capítulo de "Absentismo" del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Navarra en todos sus puntos, si bien en lo referido al punto 5 del mencionado texto Azkoyen, S.A. mantendrá su propia fórmula de cálculo del absentismo.

Concepto	Igual que en 2011, actualizado
Disponibilidad	
Turnos	
Nocturnidad	
Antigüedad	
Complemento IT	100%

c) Horas Extraordinarias: Cada hora extra realizada fuera de la jornada ordinaria se abonará o disfrutará, a elección del trabajador, con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Este recargo no aplicará cuando se compensen horas debidas a la Compañía.

4.-Tiempo de Trabajo.

a) Jornada Anual: Las horas de trabajo efectivas en cómputo anual serán:

JORNADA ANUAL	2012	2013
Horas	1.706	1.714

Debido a la imposibilidad de aplicar 8 horas de las 1.706 correspondientes al año 2012, se trasladan al año 2013, computándose en total 1.722.

b) Días Laborables: Se establece que el número de días laborables individuales de cada año serán:

AÑO	2012	2013
Días laborables	217	218

c) Calendario Laboral:

i. Calendario Laboral: Se iniciará su negociación no más tarde del mes de noviembre del año anterior y con la disposición por ambas partes de alcanzar un acuerdo no más tarde de enero del propio año. En caso de falta de acuerdo la Empresa fijará el primer día de febrero el Calendario Laboral tomando como referencia el último calendario acordado.

ii. Horarios: Los horarios de entrada y salida se ajustarán de acuerdo con la jornada anual y los días laborables pactados y se detallaran en el Calendario Laboral del año. Como norma de referencia se mantiene la misma tipología de horarios aplicables hasta la fecha.

iii. Calendario Individual: Una vez definido el Calendario Laboral, la propuesta de calendario individual con la fijación concreta de las vacaciones de disfrute individual, el cual será siempre por días completos con independencia del horario de cada día, se presentará al responsable de cada sección antes de 28 de febrero de cada año quién dará su aprobación antes del 31 de marzo. Una vez definido este calendario no será modificable salvo por nuevo acuerdo entre trabajador y responsable. A la hora de definir los calendarios individuales se establece como límite máximo, dentro de una sección, el 30% de horas de vacaciones sobre horas contratadas, exceptuando los meses de julio y agosto y las Fiestas de Peralta en septiembre para los que se establece un límite del 50%, siempre y cuando se garantice la operatividad básica de la sección, esto es, el servicio al cliente y la capacidad de respuesta ante imprevistos.

iv. Días Volantes: El Calendario Laboral recogerá 3 días volantes. Estos días se podrán disfrutar enteros o por medios días, considerándose el disfrute de medio volante en viernes de jornada partida equivalente a 4 horas. El trabajador está obligado a comunicar su necesidad de disfrute en cuanto tenga conocimiento de la misma, teniendo en cuenta que, tal y como se ha establecido en el punto anterior, los límites máximos, dentro de una sección, de horas de vacaciones sobre horas contratadas. Como norma general, los primeros 2 días se disfrutarán antes de del 1 de noviembre y el restante antes del 1 de diciembre. En caso de incumplimiento de la mecánica de consumo definida, la Compañía podrá fijar la fecha de disfrute. Asimismo, podrán ser estudiadas y autorizadas por el responsable correspondiente solicitudes especiales emitidas con la suficiente antelación siempre y cuando no afecten a la operatividad básica de la sección y el servicio al cliente.

d) Jornada Irregular:

Por virtud de la jornada irregular se podrá alargar el horario en una hora disminuyéndola paralelamente en otra hora de tal manera que como norma se respete individualmente la jornada anual pactada. La jornada irregular solo será compensable individualmente de tal forma que las horas efectivas anuales individuales no se vean afectadas ni negativa ni positivamente por su aplicación: dicho de otra forma, solo realizará 7 horas quién primero haya realizado 9 (y viceversa) de tal forma que el saldo de horas individual anual sea cero.

La jornada irregular podrá aplicarse previa comunicación al Comité con 72 horas de antelación. Cuando se aplique la jornada de 9 horas a los trabajadores a turnos se alargará el turno en una hora a la salida, excepto al personal en turno de noche al que no podrá aplicarse la jornada irregular. En cambio, si la jornada es continua o partida la hora adicional podrá ser fijada por la Empresa al inicio o al final de la jornada.

e) Bolsa de Horas: Según acuerdo de flexibilidad especial, de 27 enero de 2012. Ver apartado de empleo: medidas de flexibilidad y mantenimiento de empleo.

f) Situaciones Especiales En situaciones de variación de demanda tal que requiera la adopción de medidas de flexibilidad especiales, éstas se definirán de forma específica para cada situación y deberán ser acordadas con el Comité de Empresa en cada caso.

g) Licencias (Permisos Retribuidos):

Se consideran licencias las autorizaciones para faltar al trabajo durante el tiempo y por los motivos o necesidades que se señalan a continuación. Salvo indicación contraria en el punto correspondiente, las licencias se computarán a partir del hecho causante.

i. Matrimonio: 18 días naturales, pudiendo sumarse a las vacaciones si coinciden.

ii. Nacimiento Hijo: 4 días naturales, disfrutando 2 días a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador en el término de los 15 días del hecho causante. En casos de parto por cesárea se añaden 2 días naturales más a partir del hecho causante.

iii. Defunción de Cónyuge o Hijos: 10 días naturales, que podrán ser utilizados con anterioridad al fallecimiento en situaciones de enfermedad terminal.

iv. Defunción de Padres o Hermanos: 3 días naturales.

v. Defunción de Abuelos, Nietos, Hijos Políticos, Hermanos Políticos o Padres Políticos: 2 días naturales.

vi. Defunción de Abuelo Político, Tío o Primo Carnal: medio día para asistir al funeral.

vii. Enfermedad de Cónyuge o Hijos:

–No grave con hospitalización o cirugía ambulatoria mayor: 2 días naturales a partir del hecho causante.

–Grave con hospitalización o que exija intervención quirúrgica no ambulatoria: 3 días naturales a partir del hecho causante pudiendo utilizarse mientras dure el periodo de hospitalización. Se tendrá derecho a una segunda licencia de 2 días pasados quince días naturales desde el inicio de la hospitalización si ésta continúa, días que podrán utilizarse por días completos o medios días.

viii. Enfermedad Grave con hospitalización o que exija intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de otros parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 2 días naturales a partir del hecho causante. En el caso de parientes de primer grado por consanguinidad (padres y hermanos) que convivan con el trabajador, se tendrá derecho a esta licencia en situaciones de cirugía ambulatoria mayor, así como a una segunda licencia de 2 días pasados treinta desde el inicio de la hospitalización si esta continúa, días que podrán utilizarse por días completos o medios días.

ix. Matrimonio de Hermanos, Padres, Hijos, Tíos, Primos, Sobrinos Carnales o Hermanos Políticos: 1 día natural para posibilitar la asistencia al matrimonio.

x. Deber inexcusable de carácter público: tiempo indispensable.

xi. Traslado de domicilio habitual: 1 día natural para efectuar el mismo.

xii. Asistencia en horario laboral a consulta médica: hasta un máximo de 16 horas/año. Asistencia en horario laboral a especialistas de la SS por prescripción del facultativo correspondiente de medicina general: por el tiempo indispensable previa entrega del volante justificativo.

xiii. Asistencia a juicio como testigo: por el tiempo indispensable siempre que sea citado por el juez o a instancia de parte.

xiv. Lactancia de un hijo menor de 9 meses: Una hora de ausencia divisible en dos fracciones o sustituible por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá informar con 15 días de antelación sobre su reincorporación a la jornada ordinaria.

xv. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable. Esta licencia aplica al padre como acompañante en la realización de los mencionados exámenes y pruebas.

xvi. Las referencias de los epígrafes iii y vii se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja de hecho y lo acrediten mediante certificación del ayuntamiento correspondiente.

xvii. Estas licencias, excepción hecha de las designadas a partir del epígrafe xi, serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

xviii. En todos los casos, las licencias se comunicarán, con la mayor antelación posible, al supervisor y al Departamento de RRHH donde será necesario presentar el justificante para la percepción del pago que corresponderá al salario fijo íntegro.

5. Empleo.

a) Mantenimiento de empleo:

i. La empresa se compromete a mantener el empleo exclusivamente a aquellos empleados que en el ejercicio 2011 hayan tenido una retribución bruta inferior a 50.000 euros, renunciando únicamente en estos casos a utilizar despidos por causas objetivas. Esta renuncia no operará en el caso de que las ventas del año en "Peralta" (ver glosario de definiciones) sean inferiores a 35 millones de euros.

ii. La empresa no renuncia en ningún caso a ejercer acciones de desvinculación de empleados motivadas por causas disciplinarias o de inadecuación al puesto de trabajo.

iii. Ante la situación de grave crisis económica general, la situación económico-financiera de la empresa, la variabilidad de la demanda y la carga de trabajo, no subsanable mediante la aplicación de la jornada irregular, se ha pretendido aplicar medidas no traumáticas de flexibilidad para conseguir el objetivo de mantenimiento de empleo para el colectivo de empleados mencionado en el punto i. (En este sentido, se pactan las medidas que se desarrollan en el anexo II).

b) Movilidad Interna: Las citadas medidas de flexibilidad irán acompañadas por un compromiso de desarrollo de programas de polivalencias a nuestros empleados dentro de su ámbito funcional.

c) Empleo Fijo: Se establece un límite de temporalidad anual del 30% sobre las horas de contrato fijo en la empresa, porcentaje del que se exceptúan los meses de julio, agosto y el periodo correspondiente a las Fiestas de Peralta en septiembre para los que se establece un límite del 50%. El total de horas que superen ese cómputo, incluyendo en el mismo las horas de ETT, se convertirán en empleo fijo en el número que se obtenga de dividirlos por la jornada anual aplicable. Para el cálculo correspondiente no se considerarán ni los contratos de relevo ni las horas de los trabajadores jubilados parciales. La Empresa facilitará al Comité información mensual sobre las horas de trabajo eventual y temporal en cada unidad.

d) Jubilación:

- i. Ante los cambios legislativos presentes y futuros, este apartado se adaptará a la legislación vigente.
- ii. Jubilación Parcial: La empresa intentará facilitar el contrato de relevo a todo aquel trabajador que, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, lo solicite. Será facultad de la Empresa aceptar el porcentaje de la jubilación propuesto por el trabajador y prestación del servicio. Además, fijará las fechas de cumplimiento anual de la jornada parcial. El contrato del relevista será de jornada completa en aquellos casos donde la jubilación parcial alcance el máximo legal establecido.

6.–Seguros y Ayudas.

a) Seguros Colectivos: La Empresa contratará a su cargo pólizas de seguro colectivo con las siguientes garantías:

- i. Vida: con un capital asegurado por trabajador de 18.000 euros en caso de fallecimiento.
- ii. Accidente: con un capital asegurado de 36.000 euros en caso de fallecimiento por accidente y 60.000 en caso de invalidez permanente absoluta por accidente.
- iii. Asistencia en viaje de trabajo: aplicable en los viajes gestionados a través de la Agencia de Viajes contratada por la Compañía y de acuerdo a lo establecido en el procedimiento interno correspondiente.

b) Ayuda por Hijos: Según sistema vigente desde 2009.

El valor individual para el periodo de vigencia del presente convenio es de 67,72 euros. La gestión del fondo corresponderá al Comité de Empresa con la ayuda en su caso del Departamento de RRHH.

c) Ayuda de Estudios: Según sistema vigente en el que la Compañía establecerá un fondo que resultará de multiplicar 9,1 euros (valor base) por el número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal definido de cada empresa (sin personal de filiales extranjeras) en octubre de cada año. El importe de la ayuda será concedida en el mes siguiente y su gestión corresponderá al Comité. El valor base se congelará durante el periodo de vigencia, salvo que en materia de salarios se produzca un incremento por cumplimiento del condicionante de superación en más de un 3% del presupuesto de ventas de Peralta.

7.–Formación, Promociones y Sugerencias.

a) Formación: Se elaborará un plan de formación anual de empresa en función del diagnóstico de necesidades correspondientes y en el que se dará participación al Comité de Empresa. Se informará periódicamente al Comité de la evolución del plan y su cumplimiento.

b) Promociones: Según sistema vigente.

c) Sugerencias: Se mantiene la participación de la representación de los trabajadores en el Comité de Sugerencias de acuerdo a lo establecido en el nuevo reglamento del sistema.

8.–Prevención de Riesgos:

a) Vigilancia de la Salud: la Compañía se compromete a la realización anual de la analítica general voluntaria. Asimismo se estudiará la viabilidad de proporcionar la vacuna de la gripe también con carácter anual.

b) Se integrará como norma preventiva de la Empresa el procedimiento para trabajo nocturno ya definido con los Comités de Prevención correspondientes.

9.–Planes de Igualdad:

Según lo desarrollado en el anterior Convenio Colectivo 2008-2011.

10.–Comisiones:

Se crea la Comisión de Interpretación como órgano paritario de interpretación del mismo que se compondrá de seis miembros, tres de la representación de los trabajadores y tres de la representación de la dirección.

Esta comisión tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del convenio y las divergencias que se puedan suscitar sobre sus contenidos.

Las decisiones y emisión de voto de ambas partes integrantes se tomarán de forma colegiada, pudiendo ser asistidas de asesores.

Dicha comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud y tendrá que resolver los asuntos en un plazo máximo de dos semanas siguientes a la reunión de la comisión.

El domicilio de la comisión a efectos de instar su intervención se fija en el Departamento de RRHH de la empresa.

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T:

Nos remitimos a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

11.–Cláusula de Garantía de mutuo cumplimiento de este convenio y el espíritu del acuerdo (mantenimiento de empleo y condiciones acordadas):

a) La empresa renuncia a utilizar el mecanismo de “descuelgue de convenio” en base al cumplimiento de las condiciones ya expresadas en el artículo 5 (empleo) de este convenio.

5.a.i. La empresa se compromete a mantener el empleo exclusivamente a aquellos empleados que en el ejercicio 2011 hayan tenido una retribución bruta inferior a 50.000 euros, renunciando únicamente en estos casos a utilizar despidos por causas económicas, organizativas y productivas. Esta renuncia no operará en el caso de que las ventas del año en “Peralta” (ver glosario de definiciones) sean inferiores a 35 millones de euros.

12. Cláusula Final: En lo no regulado específicamente en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Navarra y en su defecto a lo establecido en la normativa vigente.

Conversión del acuerdo en Convenio Colectivo: La dirección de la empresa de acuerdo a lo establecido en esta materia, se encargara de la conversión de este Convenio Colectivo Estatutario a los efectos de publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

ANEXO I
SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍAS (CUANTÍAS VIGENTES ANTERIORES AL PRESENTE CONVENIO)

GRUPO	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPO	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL : GRUPO Y CATEGORÍA	BRUTO ANUAL
1	TITULADO SUPERIOR	Grupo 1: Titulado Superior	28.766,37 euros
2	TITULADO MEDIO	Grupo 2: Titulado Medio	27.138,08 euros
3	MAESTRO INDUSTRIAL	Grupo 3: Maestro Industrial	28.766,37 euros
4	ENCARGADO	Grupo 4: Encargado	32.321,88 euros
5	OFICIAL 1. ^a ADMON	Grupo 5: Oficial Administrativo 1. ^a Administración	28.766,37 euros
5	OFICIAL 2. ^a ADMON	Grupo 5: Oficial Administrativo 2. ^a Administración	27.138,08 euros
5	OFICIAL 1. ^a	Grupo 5: Oficial 1. ^a Taller	30.492,35 euros
5	OFICIAL 2. ^a	Grupo 5: Oficial 2. ^a Taller	28.766,37 euros
6	AUX. ADMON	Grupo 6: Auxiliar Administrativo > 6 meses	25.601,97 euros
6	AUX. ADMON	Grupo 6: Auxiliar Administrativo < 6 meses	23.123,25 euros
6	ESPEC. JEFE EQUIPO	Grupo 6: Especialista Jefe de Equipo	27.138,08 euros
6	OFICIAL 3. ^a	Grupo 6: Oficial de taller de 3. ^a	27.138,08 euros

6	ESPECIALISTA	Grupo 6: Especialista > 6 meses	25.601,97 euros
6	ESPECIALISTA	Grupo 6: Especialista < 6 meses	23.123,25 euros

Nota: en el caso de personal eventual propio o aquel cedido por Empresas de Trabajo Temporal se aplicará el paso de categoría de menor de seis meses a aquella mayor de 6 meses en el momento en el que el trabajador en cuestión hubiese trabajado más de seis meses en los últimos doce meses o, si ya hubiese trabajado con la categoría superior en los 12 meses anteriores, en el momento de su nueva contratación.

PLUSES DE TURNOS (euros por jornada efectiva)	
CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES	
Especialista	6,38
MAESTRI IND.PRACTICAS	
Esp. Jefe de equipo	7,56
Oficial de 3. ^a	6,60
Oficial de 2. ^a	7,17
Oficial de 1. ^a	7,56
Maestro industrial	7,56

PLUSES NOCTURNIDAD (euros por hora nocturna)	
Nocturnidad	3,16
PLUSES DISPONIBILIDAD (euros anuales)	
Disponibilidad	484,37

COMPLEMENTOS ANTIGÜEDAD (euros anuales según trienios)		
AÑOS	TRIENIOS	REAL
3	1	175,53
6	2	350,95
9	3	612,77
12	4	787,73
15	5	875,19
18	6	1.138,30

21	7	1.216,14
24	8	1.312,87
27	9	1.406,93
30	10	1.500,49
33	11	1.587,26
36	12	1.673,95
39	13	1.786,78
42	14	1.863,13
45	15	1.939,15
48	16	2.018,66
51	17	2.101,42
54	18	2.187,57

ANEXO II

PACTO DE FLEXIBILIDAD ESPECIAL Y ERE SUSPENSIVO A DESARROLLAR

a) Se mantiene en vigor el acuerdo de flexibilidad especial de 27 de enero de 2012, hasta la finalización del mismo (31 de diciembre de 2013), incluyendo:

- i. Jornada irregular.
- ii. Adelanto de días de vacaciones.
- iii. Bolsa de horas individual.

b) Se acuerda modificación del ERE suspensivo, respetando el acuerdo y condiciones firmadas el 15 de noviembre de 2012 (del 19 de noviembre de 2012 a 1 de febrero de 2013: 12 días), con la siguiente ampliación de días:

- i. De 2 de febrero hasta 31 de diciembre de 2013: 40 días.
- ii. De 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2014: 40 días.

ANEXO 3

GLOSARIO Y DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

–Nivel salarial 2011 actualizado en 2012, según el convenio anterior (ver tablas en anexo 1).

–Ventas Peralta: se refiere al formato de reporting interno que excluye toda venta internas entre empresas del grupo e incluye:

- Ventas fuera del Grupo de máquinas de tabaco.
- Ventas fuera del Grupo de máquinas de vending “Azkoyen”, vendidas desde Peralta (según reporting).
- Venta fuera del Grupo de Medios de Pago Industrial (antigua Ampasa).

Código del anuncio: F1306947