

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Ikarus Aircraft Services, SAU

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016-2017-2018-2019 para la empresa Ikarus Aircraft Services, SAU. Código convenio número 01003342012007.

ANTECEDENTES

El día 15 de marzo de 2016 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 14 de marzo de 2016.

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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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, 21 de abril de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

III convenio colectivo de Ikarus Aircraft Services, SA para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019

Capítulo 1º. Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los empleados de la empresa Ikarus Aircraft Services SA Unipersonal, pertenecientes a su centro de trabajo del Parque Tecnológico de Álava, en Miñano (01510), a excepción de los componentes del comité de dirección y a cualquiera que, en función de su puesto, nivel y responsabilidad, acuerden voluntariamente su consideración como "personal fuera de convenio."

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se concerta para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de la fecha de registro por la autoridad laboral, aplicándose todos los contenidos obligacionales con efecto retroactivo al 1 de enero del año 2014.

A partir del 31 de octubre del año 2019, el presente convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado, entendiéndose prorrogado hasta que las partes suscriban un nuevo acuerdo.

Artículo 3. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, desde el momento de su entrada en vigor y cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o en aquellos otros de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o de decisiones arbitrales sectoriales, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Aquellos derechos de naturaleza salarial no regulados en el presente convenio de los que viniera disfrutando cada empleado a título individual al 31 de diciembre de 2005, pasarán a conformar un complemento de naturaleza estrictamente personal con periodicidad mensual y carácter no compensable, ni absorbible.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el caso de anulación de alguno de sus contenidos por la autoridad laboral, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

No podrá pretenderse la aplicación de una o varias de las normas contenidas en el presente convenio colectivo con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por los delegados/as de personal y, en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes de los trabajadores y trabajadoras, en la comisión paritaria.

De mediar acuerdo expreso con la dirección de la empresa, la representación sindical podrá designar asesores, con voz pero sin voto, con el límite de uno por cada sindicato representado por los delegados/as de personal.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán de la mayoría en cada una de ambas representaciones, levantándose acta del resultado de las sesiones oficiales celebradas, que deberán ser suscritos finalmente por los delegados/as de personal y la dirección.

Artículo 7. Normas supletorias

Las materias no reguladas en el presente convenio colectivo, se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2º. Tiempo de trabajo

Artículo 8. Jornada laboral

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden referidas a las jornadas laborales siguientes para cada uno de los seis años de vigencia:

AÑOS	JORNADA LABORAL EFECTIVA
2014/2015/2016/2017/2018/2019	1.734 horas anuales

El régimen de distribución del caudal horario anual podrá ser en jornada partida o a turnos.

Artículo 9. Horarios

Se establecen horarios de jornada partida y de jornada a turnos.

El horario de trabajo será el establecido en cada calendario laboral para los distintos ejercicios del presente convenio colectivo. Dichos calendarios se elaborarán teniendo en cuenta las necesidades de la actividad de la propia compañía, de sus compromisos y del sector industrial.

Artículo 10. Organización del tiempo de trabajo

Ikarus es una empresa de servicios integrales al cliente, por lo que debe satisfacer sus demandas durante 24 horas al día, 7 días a la semana, los 365 días al año. En función de dicha demanda, la empresa necesita tener cubierta su disposición de personal a través de mecanismos de distribución de la jornada que permitan ofrecer una cobertura integral a sus necesidades.

En consecuencia, ambas partes establecen los mecanismos para la atención de las necesidades de producción –dentro de los límites legales–, que serán implantados cuando éstas tengan lugar, así como las fórmulas de flexibilidad oportunas en el supuesto de que su implantación sea necesaria.

La instauración en la empresa de cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario deberá ser tratada en el seno de la comisión paritaria.

Capítulo 3º. Retribuciones salariales

Artículo 11. Conceptos retributivos

1º.) Salario por función: que se devengará en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias.

2º.) Complemento por función: que se devengará en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias.

3º.) Retribución variable por objetivos: se fija un porcentaje sobre las cantidades correspondientes a los dos conceptos anteriores.

4º.) Pluses salariales.

Artículo 12. Revisión salarial

Se establece un incremento salarial anual para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 que afectará a los conceptos retributivos salario y complemento por función en las siguientes cuantías:

2014: IPC general Comunidad Autónoma del País Vasco.

2015, 2016, 2017, 2018 y 2019: Se establece un valor mínimo del 60 por ciento del IPC general Nacional, con posibilidad de alcanzar un valor máximo del IPC general nacional+0,5, condicionado, en cualquier caso, al cumplimiento de un número de indicadores de productividad.

La formulación del resultado final del incremento salarial a aplicar, así como los detalles y criterios de medición de los indicadores de productividad, aparecen reflejados en el anexo I.

La aplicación efectiva del porcentaje de incremento final se realizará en el ejercicio posterior al año de cálculo.

A efectos de todos los conceptos retributivos de este convenio, los IPC serán los oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística correspondientes al 31 de diciembre del año precedente y pese a que el resultado de la fórmula de cálculo o publicación, arrojase un IPC negativo, se aplicará un incremento del 0 por ciento.

Artículo 13. Pluses

El importe establecido en el presente convenio para cada uno de los pluses durante el ejercicio 2014, se verá incrementado con el IPC general nacional para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

A. Turnos:

A efectos del 2014, y aplicable desde la firma del convenio, se establece:

- Plus de doble turnicidad de 43,71 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus de triple turnicidad de 136,15 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus 4º turno de 214,96 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus 5º turno de 328,42 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Estos pluses se abonarán durante el tiempo en que el empleado se encuentre, efectivamente, adscrito a cada uno de los sistemas de turnos.

B. Asistencia técnica

Plus de asistencia técnica:

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan asignado, fuera de la jornada de trabajo, las tareas de asistencia técnica tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 477,70 euros por semana realizada, cubriendo los aspectos de guardias diarias, atención técnica al cliente y certificación de repuestos. Adicionalmente se compensará con tiempo de descanso la presencia si fuera necesaria fuera del horario efectivo de trabajo.

Se compensará el kilometraje, según normativa de viajes, hasta un máximo de 50km siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

C. Repuestos

Plus de repuestos:

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan asignado, fuera de la jornada efectiva de trabajo, las tareas de soporte de repuestos tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 35,83 euros por día en jornada efectiva y de 65,68 euros por día festivo, sábado o domingo, cubriendo los aspectos de guardias diarias, atención comercial al cliente (incluido el teletrabajo) y expedición de repuestos si procede.

Adicionalmente, se añadirá la compensación a los empleados que, trabajando a jornada partida y de 2 ó 3 turnos, tuvieran que atender con presencia tareas propias y habituales de repuestos durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 107,48 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, según normativa de viajes, hasta un máximo de 50km siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

D. Almacén

Plus almacén:

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan asignado, fuera de la jornada efectiva de trabajo, las tareas de almacén tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 23,88 euros por día en jornada efectiva y de 53,74 euros por día festivo, sábado o domingo, cubriendo los aspectos de guardias diarias y expedición de repuestos si procede.

Adicionalmente, se añadirá la compensación a los empleados que, trabajando a jornada partida y de 2 ó 3 turnos, tuvieran que atender, con presencia, tareas propias y habituales de almacén durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 107,48 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, según normativa de viajes, hasta un máximo de 50km siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

E. Trabajos en sábado, domingo o festivo

A los empleados que, trabajando a jornada partida o de turnos, voluntariamente atiendan con presencia tareas propias y habituales de cualquier departamento de Ikarus durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 107,48 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, según normativa de viajes, hasta un máximo de 50km siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

Artículo 14. Paga extraordinaria por objetivos

• Se establece una paga extraordinaria por objetivos evaluados por la dirección y los responsables de cada área, de acuerdo a los siguientes premisas:

— La base de cálculo será igual a una paga extraordinaria, pudiendo llegarse a un máximo de consecución del 100 por ciento.

— Para el cálculo de dicha paga se tendrá en cuenta el absentismo laboral individual (enfermedad común y accidente no laboral) en base a la aplicación de un porcentaje de reducción sobre el 90 por ciento del plan de gestión anual de la empresa, y cuyo criterio cálculo y valoración aparecen reflejados en el anexo II.

– Se realizará un único pago anual en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que correspondan los objetivos.

– En el primer cuatrimestre de cada ejercicio, se fijarán objetivos en base a las necesidades de los programas.

– Los objetivos serán claros y entendibles por el colectivo de empleados y empleadas.

Capítulo 4º. Otras percepciones

Artículo 15. Transporte

Plus de transporte: todos los empleados y empleadas percibirán por tal concepto la cantidad de 60,51 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias. Este plus no se percibirá durante las situaciones de IT y su cuantía se verá incrementada con el IPC general nacional correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 16. Ayuda a la comida

Plus de ayuda a comida: todos los empleados y empleadas percibirán por tal concepto la cantidad de 86,43 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias. Este plus no se percibirá durante las situaciones de IT y su cuantía se verá incrementada con el IPC general nacional correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 17. Complemento en situaciones de IT

En todas las situaciones de IT, la empresa complementará a los empleados las prestaciones económicas de Seguridad Social, hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

La empresa establecerá los mecanismos de control legalmente previstos para garantizar el buen fin de dicho complemento.

Capítulo 5º. Área social

Artículo 18. Licencias y permisos retribuidos

Ambas partes, conscientes de la naturaleza reparadora de estos beneficios, se comprometen a una interpretación racional de su literalidad y a un ejercicio responsable de las licencias y permisos recogidos en el presente capítulo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores:

Como norma general, para todos los permisos siguientes se contabiliza el primer día del cómputo del permiso aquél en que ocurre el hecho causante, siendo el plazo indivisible:

• Caso de fallecimiento:

– Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 2 días más como permiso no retribuido.

– De padres-madres, madres-padres políticos, hijos/as y hermanos/as consanguíneos: 3 días naturales.

– De hijos/as y hermanas/os políticos: 2 días naturales.

– De nietos/as y abuelos/as: 2 días naturales.

Si el anterior hecho causante requiere el desplazamiento del trabajador/a de, al menos 200 km ida y 200 km vuelta, los permisos se ampliarán 2 días naturales más.

• Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

– Del cónyuge: 3 días naturales.

– De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos: 2 días naturales

– De padres-madres, hijos/as y hermanas/os políticos: 2 días naturales.

– De nietos/as y abuelos/as: 2 días naturales.

Si el anterior hecho causante requiere el desplazamiento del trabajador/a de, al menos 200 km ida y 200 km vuelta, los permisos se ampliarán 2 días naturales más.

En estos casos, previa solicitud razonada del empleado o empleada, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

• Caso de matrimonio:

– Del empleado o empleada: 18 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la empresa con una antelación de un mes. El período de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

– De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos o políticos: 1 día natural (sólo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

• Caso de nacimiento de hijos/as:

– 2 días laborables, incluido el día del nacimiento. En caso de precisar intervención quirúrgica con anestesia total 1 día laborable más.

– En caso de adopción, el empleado podrá disponer de hasta 5 días, divisibles en el año, de permiso para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación de dicha tramitación.

• Lactancia:

– Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas horas podrán ser acumuladas durante ese periodo y se disfrutarán a voluntad del trabajador, previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

• Carnet de identidad, permiso de conducir y renovaciones:

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el período de coincidencia.

• Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el empleado o empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, es decir, para asistir a consulta de un facultativo de medicina general, se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales por cada trabajador/a. En este límite, estarán incluidos los acompañamientos a aquellos familiares (cónyuge, padres-madres e hijos/as) que no puedan valerse por sí mismos y dependan del trabajador/a para acudir a dichas consultas.

Asimismo, aquellos empleados o empleadas que tuvieran hijos/as disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer anualmente de 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as.

• Traslado de domicilio:

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de la aplicación de cualquiera de las licencias recogidas en el presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

• **Formación profesional:**

Los empleados/as que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al curso, hasta su finalización.

• **Exámenes:**

Se concederá el tiempo necesario para la realización de exámenes de titulaciones oficiales, siempre que coincidan con el horario laboral y estén relacionados con el contenido contractual.

Artículo 19. Permisos no retribuidos

El trabajador/a podrá disponer de 1 día laborable al año como permiso no retribuido, debiendo preavisar para su disfrute con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 20. Cuidado de menores

Los empleados/as podrán solicitar la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores en los términos previstos legalmente, con la correspondiente reducción proporcional de su salario.

Artículo 21. Seguro de accidente de trabajo

La empresa contratará una póliza de seguro por accidente de trabajo, garantizando las coberturas siguientes a todos los empleados:

– 60.101,21 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral, o enfermedad profesional, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, declarada como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

– 42.070,85 euros por incapacidad permanente total a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional declarado como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

Artículo 22. Fondo social

Se crea un fondo social dotado con 1.800 euros anuales, cuya distribución se hará de conformidad con el siguiente criterio:

a) La RLT dispondrá de 1.450 euros anuales para atender solicitudes individuales, cuyos criterios de aprobación y posterior adjudicación habrán de ser consensuados entre la dirección de RRHH y la propia RLT.

b) La cantidad restante, es decir 350 euros anuales, se destinará a dar cobertura a determinadas actuaciones de carácter social cuyo interés colectivo se determine por la dirección.

Artículo 23. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico y tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa.

Artículo 24. Reconocimiento médico

Todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que realizarán los profesionales encargados de la vigilancia de la salud en la empresa, dentro de la jornada laboral.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de su reconocimiento médico.

Anexo I

1. Actualización salarial.

Se introducen elementos variables, indicadores de productividad, en el mecanismo de la revisión salarial.

a) Cálculo del incremento salarial anual: dependiendo del número de Indicadores cumplidos, se aplicará una de las siguientes fórmulas y de este modo se establecerá el porcentaje final de incremento anual:

– SI $(IC) \leq 3$: $(60 + IC \cdot 40/3)$ por ciento de IPC

– SI: $(IC) \geq 3$: $IPC + (IC - 3)/6$

a) b) Detalle indicadores anuales:

	INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD		
	AÑOS		
	2014	2015	2016-2018
1) Cumplimiento de entregas repuestos.	≥95 por ciento	≥96 por ciento	≥97 por ciento
2) TAT (operador/a y línea de montaje).	Operador ≤ 24 días	≤ 23	≤ 22
	Línea ≤ 57 días	≤ 54	≤ 51
3) Reclamaciones cliente.	≤0,13 por ciento	≤ 0,12 por ciento	≤ 0,11 por ciento
4) Soporte técnico.	≥ 99 por ciento	≥ 99 por ciento	≥ 99 por ciento
5) Repuestos: piezas entregadas a ODV vs horas trabajadas	≥ 1,35	≥ 1,4	≥ 1,45
6) Reparaciones y AT vs horas trabajadas	≥ 0,0556	≥ 0,0583	≥ 0,0611

c) Criterios de medición de los indicadores:

- Número 1, 2, 3 y 4: Criterio de cálculo según el plan de gestión 2014.

- Número 5:

$$\frac{\text{Cantidad de piezas entregadas a ODV}}{\text{Número de horas trabajadas}^*}$$

• *Horas trabajadas: repuestos + logística + ingeniería de repuestos + 1/4 reparaciones + 3/4 calidad + 4/5 almacén.

- Número 6:

$$\frac{(\text{Cantidad ponderada de reparaciones}^*) \times 2 + (\text{Cantidad ponderada de asistencia técnica}^*)}{\text{Número de horas trabajadas en dptos.}^*}$$

• *Cantidad ponderada de reparaciones: (cantidad de reparaciones ≤ de 10 horas = + 4 * cantidad de reparaciones > 10 horas y ≤ 50 = + 8 * cantidad de reparaciones > 50 horas =) * 2.

• *Cantidad ponderada de asistencia técnica: (número files AT ≤ 8h = + 2 * número files AT > 8h y ≤ 16 = + 5 * número files AT > 16h).

• *Horas trabajadas: taller + ISE + ME + 3/4 reparaciones + 1/5 almacén + 1/4 calidad + horas subcontratadas (ingeniería, montadoras, u otros.).

En referencia al número de horas trabajadas de los indicadores 5 y 6, no serán computadas las debidas a la situación de maternidad-paternidad, licencias-permisos retribuidos, IT, AT,

formación y vacaciones. Las horas del comité de dirección y dirección general tampoco serán computadas.

Anexo II

1. Paga extraordinaria por objetivos.

a) Criterio de cálculo.

El valor máximo de consecución de objetivos será 90+10 (100 por ciento). En todo caso la distribución del cálculo se efectuará del siguiente modo:

A. 90 por ciento del valor según el plan de gestión definido en PMC de ejercicio anual. Sobre el 90 por ciento se aplicará un porcentaje de reducción por absentismo laboral individual (enfermedad común y accidente no laboral).

B. 10 por ciento de la valoración subjetiva.

El cálculo del porcentaje de consecución de objetivos se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Objetivos por ciento} = (\text{PG} \cdot 0,90 \cdot \text{A}) + (0,10 \cdot \text{B})$$

PG= Porcentaje de consecución de objetivos del plan de gestión anual.

b) Valor A.

El valor de reducción al que hace referencia el punto anterior, se calculará en función de los días trabajados respecto a los días efectivos establecidos en el calendario laboral anual.

Dicho valor se aplicará desde el 6º día de ausencia siendo acumulables los días previos.

Aquellas ausencias que sean debidas a la situación de maternidad y paternidad, licencias-permisos retribuidos y accidentes laborales, no computarán como absentismo y por tanto estos días no formarán parte del porcentaje de reducción.

El cálculo del valor de reducción se ajustará a la siguiente fórmula:

$$A = (T/E)$$

T = Días efectivos trabajados en un año natural, una vez deducidos los días efectivos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, conforme al criterio de cómputo de días de ausencia desde el sexto día y acumulativos los días precedentes.

E = Días efectivos de trabajo según calendario laboral anual publicado por la empresa.

c) Valor B.

Valoración subjetiva determinada en función del cumplimiento de su función, aportación a los objetivos generales y a su actitud.

B = Valor entre un 0 por ciento y un 100 por ciento.