

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2012, 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 empresa Liebherr Industrias Metálicas, S.A., de Pamplona.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Liebherr Industrias Metálicas, S.A., de Pamplona (Código número 31004572011996), que tuvo entrada en este Registro en fecha 22 de diciembre de 2011, que fue suscrito el día 19 de diciembre, por la representación legal 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 Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, 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, 22 de febrero de 2012.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**CONVENIO DE LIEBHERR INDUSTRIAS METALICAS, S.A.
PARA LOS AÑOS 2011-2013**

En Pamplona, a 19 de diciembre de 2011.

CAPÍTULO I**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el Personal operario y empleado de la Empresa en activo, exceptuando:

- a) Personal empleado comprendido en los escalones 12, 13 y 14 y 15 del actual sistema de valoración; quedan excluidos únicamente de los aspectos económicos y jornada de trabajo.
- b) Directivos y Jefes Superiores a todos los efectos.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Este convenio se aplicará desde el 1 de enero 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Este Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de septiembre de 2013 esto es tres meses antes de su vencimiento comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de octubre, e iniciar la negociación del nuevo Convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora, y de finalizar su negociación en el plazo de 14 meses.

Las partes acuerdan no adherirse ni someterse a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

La parte dispositiva, mantendrá su vigencia mientras no sea sustituida por un nuevo convenio.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 3. Clasificación.

Una vez efectuada la Valoración de Puestos a que se refiere el artículo 7 de este Convenio respecto del personal operario (taller), se mantienen las actuales categorías, reconociéndose que las mismas serán de aplicación por encima de cualquier otro sistema de clasificación profesional que pudiera establecerse por Convenio Colectivo, Acuerdo o Pacto de cualquier ámbito o naturaleza que pudiera existir.

La citada clasificación profesional presentará la siguiente regulación:

1.º En el Manual de Valoración elaborado, se ha establecido la correspondiente equivalencia entra las categorías del personal operario y los niveles económicos asignados a las mismas, del siguiente modo:

CATEGORÍA	NIVEL	PUNTOS NIVEL
Especialista	Nivel 1	0 a 413, inclusive
Oficial de 3. ^a	Nivel 2	414 a 500
Oficial de 2. ^a	Nivel 3	501 a 615
Oficial de 1. ^a	Nivel 4	616 a 700
Responsable turno	Nivel 5	701 a 1000

2.º Las retribuciones anuales brutas para cada Nivel serán las establecidas para la Categoría Profesional correspondiente a cada uno de ellos en el apartado "Ingresos Fijos Bruto Anual" en las Tablas Salariales de Devengos de Operarios del Convenio Colectivo de la Empresa en cada ejercicio.

Las percepciones correspondientes a cada operario por primas, antigüedad, pluses y demás conceptos, que no se integran en las retribuciones correspondientes a cada Nivel, se regirán por lo acordado en el mencionado Convenio Colectivo de Empresa.

3.º Responsable de Turno: La condición de Responsable de Turno (Nivel 5) no constituye una Categoría Profesional, ostentando las personas que desempeñan tal cometido la categoría de Oficial de 2.^a u oficial de 1.^a

En consecuencia, sus retribuciones anuales serán establecidas para dicha Categoría Profesional de Oficial de 2.^a, u Oficial de 1.^a en el apartado de "Ingresos Fijos Brutos Anual" en las referidas Tablas Salariales del Convenio Colectivo de la Empresa en cada ejercicio.

Las percepciones correspondientes a antigüedad y pluses, se regirán por lo establecido en el referido Convenio Colectivo.

A las retribuciones referidas en el párrafo anterior, se le sumará el complemento salarial de puesto de trabajo, denominado "Plus de Responsable de Turno" en cuantía de 5.047,59 euros brutos durante el año 2011, y la que resulte, en los años sucesivos de vigencia del presente Convenio.

La cuantía de este Plus de Responsable de Turno, experimentará cada año el mismo incremento que, con carácter general, se establezca en el Convenio Colectivo de la Empresa, para los ingresos Fijos.

En el caso de que el trabajador dejara, por cualquier causa, de desarrollar las funciones de Responsable de Turno, dejará de percibir el Plus de puesto denominado "Responsable de Turno", manteniendo el derecho a obtener las retribuciones correspondientes al Nivel 3/oficial 2.^a, o Nivel 4/Oficial de 1.^a

El Responsable de Turno desempeñará los cometidos y funciones que para cada Sección se especifican en el anexo 2 del Manual de Valoración de Puestos.

4.º De acuerdo con lo establecido en artículo 39-1 del Estatuto de los Trabajadores, no existiendo definición de Grupos Profesionales, se acuerda la existencia de las siguientes categorías equivalentes:

-Especialista con Oficial de 3.^a (Nivel 1 y Nivel 2).

-Oficial de 2.^a con Oficial de 1.^a (Nivel 3 y Nivel 4).

a) A tal efecto se establece una regulación que será de aplicación en los siguientes supuestos:

a.1) Realización de funciones de Nivel superior dentro del ámbito de las Categorías Equivalentes referidas en el número 4, antecedente, de este artículo 3.º, con la consecuencia de que no debe producirse cambio de Categoría.

a.2) Realización de funciones de Nivel Superior correspondientes a Categorías No equivalentes, sin que, por razón de su duración, se produzca cambio de Categoría.

a.3) Supuestos en los que por realizar determinados trabajadores tareas de Categoría Superior, -con exclusión de las Categorías equivalentes-, se les reconozca tal Categoría Superior y el correspondiente Nivel en el momento de la firma de estos acuerdos, como consecuencia de la Valoración de Puestos que realiza, o en el futuro por aplicación de las disposiciones legales o convenidas en materia de ascensos.

b) Se crea la categoría de Oficial de 1.ª Especial cuya retribución se fija en las tablas salariales al efecto. La valoración de la misma, se realizará en la correspondiente comisión de valoración, o bien a través del artículo 5.

c) Al personal contratado con posterioridad a la fecha de los presentes acuerdos, se le retribuirá conforme al nivel que corresponda por razón del puesto ocupado.

No obstante lo antedicho en todo caso al personal de nuevo ingreso le seguirá siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.º del Convenio Colectivo de Empresa, referente a Nuevas Contrataciones, que sigue en vigor.

d) La distribución en escalones de los puestos de trabajo de empleados, se mantendrá del modo siguiente:

-Los empleados que se hallen en los escalones 6 y 7 tendrán la categoría profesional de Oficial de 2.ª, o equivalentes.

-Los empleados que se hallen en los escalones 8 y 9 ostentarán la categoría profesional de Oficial de 1.ª, o equivalentes.

-Los empleados con escalones 10 y 11 ostentarán la categoría de Jefes de 3.ª

-Quienes están comprendidos en los escalones 12 y 13 tendrán la categoría profesional de Jefes de 2.ª o equivalentes.

-Quienes estén encuadrados en el escalón 14 tendrán la categoría profesional de Jefes de 1.ª o equivalentes.

-Se acuerda la supresión de los escalones 2.º al 5.º Así mismo se acuerda la supresión del escalón 12, no obstante las personas que se encuentren en este escalón se les sigue manteniendo en este escalón, salvo los ascensos que pudieran producirse, que estará dicho escalón 12 sujeto a los incrementos anuales pactados en el presente convenio.

-Se crea un nuevo escalón número 15 que tendrá la consideración de Jefe de 1.ª especial o equivalentes.

-En cuanto al personal empleado, debido a la complejidad, que viene dada por los diferentes servicios que se realizan habitualmente en cada puesto, resulta imposible efectuar una valoración de puestos, por ello se acuerda con Dirección efectuar revisiones anuales de todos los puestos, Estas revisiones se llevarán a cabo entre la Dirección y los Responsables de cada Dpto., teniendo en cuenta: responsabilidad, confidencialidad, discreción, aptitud, etc. de cada puesto.

Artículo 4. Cobertura de puestos vacantes.

El personal actualmente en plantilla, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa siempre que tengan la idoneidad requerida.

Para ello, la empresa hará pública la convocatoria a los efectos del conocimiento de aquellos trabajadores que pudieran estar interesados en optar al puesto.

No obstante lo anterior, los puestos de trabajo de empleados que implican mando, confianza o secreto profesional, serán de libre designación de la empresa.

Artículo 5. Ascensos de operarios.

El criterio general convenido para la cobertura de un puesto por ascenso, es la demostración de poseer las condiciones requeridas para el mismo. Los exámenes para ascensos constarán de pruebas de aptitud y pruebas de conocimiento, quedando expresamente excluido el empleo de test de inteligencia y personalidad.

Dos miembros del Comité de Empresa, variables según los casos, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores, para actuar ejerciendo derecho a propuesta, queja y control sobre el proceso de

ascenso que comprende desde la convocatoria de cobertura de puestos de ascenso hasta la redacción de las cartas fallando el concurso.

A los exámenes de ascenso podrá concurrir el personal de la categoría inmediata inferior a la de la vacante.

De no aprobar ningún candidato, se anunciará un nuevo concurso, pudiendo concurrir cualquier trabajador operario que lo desee.

Los puestos vacantes se proveerán por aquéllos que superadas las pruebas, obtengan más alta calificación, teniendo preferencia en caso de igualdad de puntuación, el que reúna mayores méritos, antigüedad o historial profesional.

Las pruebas de aptitud tendrán carácter eliminatorio, es decir, no podrá pasar a las pruebas de conocimientos, quien no haya superado aquéllas.

Se entiende por conocimientos el dominio teórico práctico de las materias propias de la actividad del puesto en grado suficiente que le permita inicialmente al candidato alcanzar el rendimiento mínimo exigible al puesto.

El personal seleccionado deberá iniciar un período de adaptación al puesto cuya duración máxima se establece en un mes.

Superada satisfactoriamente la adaptación al puesto, se ascenderá al candidato.

Durante el período de adaptación al puesto, el trabajador percibirá la remuneración que venía disfrutando. Al ser ascendido, pasará a percibir el salario del nuevo puesto, retribuyéndosele la diferencia con retroactividad al inicio de la adaptación.

Caso de no resultar apto ningún candidato para el puesto por el sistema de ascenso, la empresa podrá optar o por una selección de ingreso, o por la designación de aquel trabajador que haya alcanzado mayor puntuación en los exámenes de ascenso.

La persona designada deberá seguir un período de formación cuya duración está condicionada al avance de su capacitación.

En todo caso, esta situación en formación ha de estar condicionada a la aceptación voluntaria por parte del trabajador.

La Empresa seguirá el curso de su formación y decidirá en consecuencia la fecha en que se someterá a la prueba de conocimientos.

Superada la prueba, pasará a ocupar definitivamente el puesto.

El trabajador en formación podrá solicitar que se le someta a examen, de considerarse debidamente capacitado, pero de no superarlo, la Empresa podrá decidir la suspensión de la formación, e igualmente si el examen ha sido aplicado por iniciativa de la Empresa.

En caso de suspender la formación, el trabajador percibirá el salario que venía disfrutando, con la prima media obtenida en los tres últimos meses anteriores al cambio de puesto.

Se acuerda constituir una comisión paritaria entre las partes, para estudiar el tema con detenimiento y profundidad, al objeto de solucionar la problemática existente.

Artículo 6. Ascensos de empleados.

La Empresa anunciará con una antelación no inferior a diez días las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberá efectuarse el ejercicio, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieren para aspirar a ellas.

También se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

A los exámenes de ascenso podrán concurrir todos los empleados que tengan categorías inferiores a las del puesto concursado.

Las pruebas de ascenso del personal empleado, se referirán exclusivamente a conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo eficaz de dicho puesto, quedando expresamente excluido el empleo de test de inteligencia y personalidad.

Los vocales del Comité de Empresa del grupo a que pertenezca la vacante, o personas designadas por él, pertenecientes al personal empleado, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores.

El personal que supere las mismas, pasará a ocupar el puesto superior en período de prueba cuya duración no podrá exceder de tres meses, debiendo la Empresa abonar íntegramente la retribución del puesto concursado desde el primer día de la ocupación, en caso de superar satisfactoriamente la prueba.

Todos los empleados, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar funciones de un puesto superior, siendo obligatorio para el Jefe hacer la notificación por escrito.

En tal caso y siempre que la duración de estos trabajos de categoría superior exceda de un mes, se abonará al empleado desde el primer día de la suplencia, el 50% de la diferencia entre el sueldo mensual y el correspondiente al puesto superior del que se le asignen funciones.

En caso de que fueran varias las personas a las que se les asignen funciones de aquel puesto superior, ese 50% de diferencia de sueldo se repartirá a partes iguales entre ellos. Tal diferencia de retribución no se devengará en los casos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, o cualquier otra contingencia retribuida por la Empresa.

No obstante lo anterior, los puestos de trabajo de empleados que implican mando, confianza o secreto profesional, serán de libre designación de la empresa.

Artículo 7. Valoración de Puestos.

Existe un manual de Valoración de Puestos para operarios, al cual se remite este Convenio Colectivo en dicha materia, dándose por reproducido el texto del mismo.

Existirá una Comisión de Valoración de Puestos de operarios integrada, de forma paritaria, por representantes de la Empresa que se designarán y los representantes de la parte social firmante del presente Convenio que se designarán, que se encargará de efectuar la valoración de nuevos puestos, si se creasen en el futuro, y resolver todas las discrepancias que surjan en aplicación del mismo.

Así mismo la Comisión de Valoración se compromete a realizar un análisis sobre los puestos de trabajo de los niveles más bajos así como los de nueva creación durante la vigencia del presente convenio.

Se acuerda que los soldadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio, ostentaban la categoría de Oficial de 3.^a, pasen a tener la categoría de Oficial de 2.^a con efectos del 1 de enero del 2011.

Así mismo se acuerda que en la sección de Montaje, se realicen agrupaciones de puesto para que los que tienen la categoría de Oficial de 3.^a, pasen a tener la categoría de Oficial de 2.^a Los puestos de Edasa, prensa nueva y Treennjager serán valorados en la Comisión de Valoración. Esta valoración, así como la referida a la sección de montaje de este párrafo, se decidirá en la Comisión de Valoración en el plazo de tres meses desde la firma del convenio.

La Comisión de Valoración se reunirá periódicamente para seguir valorando otros puestos de trabajo.

Artículo 8. Calidad de Empleo.

Las partes firmantes se adhieren e incorporan a este convenio, formando parte integrante del mismo a todos los efectos y en todos sus términos, el apartado c) "Contrato Eventual" del artículo 48 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 o, en su defecto, el precepto que en los ulteriores Convenios de dicho ámbito lo sustituya, pudiendo alcanzar los contratos eventuales una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

Artículo 9. Nuevas contrataciones.

a) En cualquier caso, las percepciones económicas de las nuevas contrataciones serán del 80% del salario de un especialista (nivel 1) durante los seis primeros meses, y del 90% los seis meses siguientes, pasándose al 100% el año restante de la contratación, ya que se estima necesario ese período de capacitación para lograr el grado de perfección y acabado correcto de los trabajos a realizar.

b) Las condiciones señaladas en el apartado a) de este artículo se aplicarán a los trabajadores puestos a disposición a través de las empresas de trabajo temporal. Si se produjese la incorporación de cualquiera de los trabajadores de empresas de trabajo temporal a la plantilla de la empresa, a los solos efectos de las percepciones económicas, percibirán la retribución en función del tiempo que hayan permanecido prestando sus servicios, computándose, a estos solos efectos, el tiempo de puesta a disposición en la empresa de trabajo temporal.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo efectivo, de trabajo real en funcionamiento en el respectivo puesto de trabajo, se establece:

-Para el año 2011: 1.726 horas.

-Para el año 2012: 1.726 horas.

-Para el año 2013: 1.726 horas.

Para la jornada normal, y para los turnos de mañana, tarde y noche. Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

Dado que durante el año 2011, se trabajarán 1.718 horas, las 8 horas que quedan pendiente de trabajar el año 2011, se trabajarán en el año 2012 ó 2013, en función de la producción de la empresa, siendo la jornada final, al término de la vigencia del presente convenio de 1.726 hora anuales.

Artículo 11. Calendario laboral.

Anualmente, la Empresa confeccionará el Calendario Laboral, garantizándose en la confección de cada calendario anual un mínimo de 3 días de libre disposición.

A los efectos de cálculo y distribución de la jornada anual en el calendario de la empresa para los años 2011/2012/2013, se contabilizará una jornada anual de 1.728 horas, por lo que cada trabajador dispondrá de 2 horas cada unos de esos años de libre disfrute en jornada individual, además de lo estipulado en el párrafo anterior.

La confección del calendario laboral para cada año se hará lo antes posible por parte de la empresa.

Artículo 12. Horarios.

12.1.-Operarios:

Jornada normal: de 07:00 a 15:00 horas.

Turno de mañana: de 06:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Turno de noche: de 22:00 a 06:00 horas.

Sábados: Fiesta.

El turno de noche no trabajará la jornada correspondiente a los sábados, comenzando el domingo a las 22 horas y finalizando a las 6 horas del viernes siguiente.

El turno de noche no será de aplicación a los trabajadores que tengan cumplidos 50 años o más, salvo que los interesados se adscriban voluntariamente a la prestación de servicios en régimen de tres turnos.

Se acuerda regular el tiempo de fatiga dentro de la jornada de trabajo habitual, estableciéndose las siguientes paradas a toque de sirena:

Turno de Mañana: 1.ª parada de 7:50 a 8.

2.ª parada de 9 a 9:30 (bocadillo).

3.ª parada de 12 a 12,10.

Turno de Tarde: 1.ª parada de 15:50 a 16.

2.ª parada de 18 a 18:30 (bocadillo).

3.ª parada de 20 a 20,10.

Turno de Noche: 1.ª parada de 23:50 a 00.

2.ª parada de 02 a 02:30 (bocadillo).

3.ª parada de 04 a 04:10.

El resto del tiempo hasta completar el porcentaje, se destinará a necesidades fisiológicas y aseo personal se así procediese.

Se dotaran de áreas de descanso suficientes de acuerdo con la legislación vigente.

Quedan excluidos de esta regulación, los empleados, el personal adscrito a maquinas automáticas y otros puestos que se puedan determinar.

Para operarios, ambas partes acuerdan que el bocadillo se tomará en la forma habitual que hasta ahora se ha venido realizando, regulándose, del modo que a continuación se dice, la hora del comienzo y terminación

del mismo, teniendo presente que no afectará, al igual que actualmente, a las horas pactadas ni supondrá una disminución del rendimiento.

El comienzo del tiempo para tomar el bocadillo, que durará 30 minutos, se anunciará por medios acústicos y lo mismo se hará para señalar su finalización, de manera tal que cada operario debe estar en su puesto de trabajo al toque del dicho final.

Para la sección de pintura, que no este adscrita al acuerdo de maquinas automáticas y acuerdo de operadores de robot de pintura existe un sistema de trabajo en grupo, que lleva a que:

-Los 30 minutos de bocadillo de cada turno se disfrutan de manera rotativa con el fin de que la instalación de estructuras grandes no se paralice en ningún momento.

12.2.-Empleados:

Dada la necesidad ineludible de acomodar el horario de los Empleados al establecido en los demás Centros del Grupo LIEBHERR, y por razones de mercado, las partes acuerdas que la jornada actual pactada se distribuya conforme al siguiente horarios:

Horarios: el fijado por la Empresa.

Flexibilidad:

Todos los meses, salvo el período vacacional del taller.

-Lunes a viernes:

Entrada al trabajo: entre las 8 y las 9 horas, a opción del empleado.

Salida del trabajo: entre las 16:30 y las 17:30 h, a opción del empleado.

A las 13:30 horas, se hará una parada de media hora que no tendrá carácter de tiempo efectivo de trabajo, ya que la misma se dedicará a efectuar la comida.

En todo caso, y sea cual sea la hora de entrada y salida elegida, se prestarán ocho horas de trabajo efectivo al día.

Período vacacional del taller:

-Lunes a viernes:

Entrada al trabajo: entre las 7:30 y las 9 horas, a opción del empleado.

Salida del trabajo: entre las 16 y las 17:30 horas, a opción del empleado.

Los días y horas necesarios hasta completar la jornada anual establecida.

Sin perjuicio de cuanto antecede, y en lo que se refiere, única y exclusivamente a los Empleados, se acuerda que estos, de forma voluntaria, puedan prolongar su jornada en un máximo de media hora más al día de lunes a jueves para poder realizar el viernes una jornada mínima de seis horas, debiendo cumplir, en todo caso, la jornada de 40 horas semanales, o la que este estipulada según el calendario para la semana correspondiente.

En el supuesto de que hagan uso de esta opción, los empleados, para poder hacer uso del servicio del comedor, deberán permanecer en fábrica como mínimo hasta las 15:30 horas del viernes.

Para los empleados y durante el periodo vacacional del taller, el horario de salida del viernes, habiendo hecho las 40 horas semanales, no será antes de las 14 horas, a excepción de las personas que durante toda la semana hayan iniciado su jornada laboral antes de las 8 horas, que podrán salir antes de las 14 horas, toda vez que hayan realizado la jornada del viernes de 6 horas según lo estipulado en el presente.

En el calendario de cada año se estudiará la posibilidad de establecer el horario del viernes para vísperas de festivos para los empleados.

En el supuesto de que por cualquier disposición, norma o decisión obligatoria, se estableciese algún descanso obligatorio dentro de la jornada actual de trabajo, se revisará mutuamente el calendario u horas, bien para renunciar al descanso intermedio o bien para tratar de alargar o buscar días de trabajo con que se cubran las horas de déficit.

Servicio de Comedor:

Existe un comedor donde se sirven comidas al personal empleado que lo desee.

El precio de cada comida se distribuirá de la forma siguiente:

-Un 75% correrá a cargo de la empresa.

-Un 25% correrá a cargo del trabajador.

De acuerdo con el compromiso de la empresa, adquirido en la reunión celebrada con el Comité de Empresa de fecha 15 de septiembre del 2011, se ha habilitado un local, con enseres necesarios, para los empleados que traen la comida de su domicilio.

Los trabajadores del taller, podrán hacer uso del comedor, sin subvención por parte de la empresa. Esta medida se regulará oportunamente y se establecerá un período de disfrute de la misma a fin de valorar posteriormente el resultado del uso de la misma.

Se establecerá un seguimiento de la calidad del comedor, participando los representantes de los empleados.

Artículo 13. Rotación del personal.

Salvo autorización individual expresa del Mando respectivo, con información previa al Departamento de Personal, el personal a turno rotará semanalmente. En todo caso, será obligatorio un período de descanso de doce horas como mínimo.

Los trabajadores que presten servicios en turno de noche durante una semana, pasarán a turno de tarde a la semana siguiente y de ésta a turno de mañana y así sucesivamente.

Artículo 14. Retraso en la llegada al trabajo.

Durante la primera media hora de jornada, los operarios que lleguen con retraso podrán incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo, descontándose el tiempo perdido a causa del retraso, si bien incurrirán en las sanciones que este convenio establece para estas faltas de puntualidad, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 57 de este Convenio.

Pasada esta primera media hora de la jornada, no se permitirá el acceso de ningún operario a los talleres hasta una hora después de la del comienzo normal de su jornada. Los operarios que incurran en este supuesto, perderán sus jornales correspondientes a la hora perdida e incurrirán también en las sanciones que este convenio establece para estas faltas de puntualidad, sin perjuicio de lo establecido en el citado Artículo 57.

Para que pueda incorporarse excepcionalmente a su puesto de trabajo un operario que llegue a la Empresa con más de 60 minutos de retraso, deberá antes justificar su falta de puntualidad ante el Departamento de Personal, quien individualmente estudiará cada caso y si encuentra debida justificación podrá autorizar esa incorporación excepcional.

Excepcionalmente, el personal en turno de mañana que llegue al trabajo entre las 7 y las siete y media horas, podrá incorporarse a las 7 y media.

Las faltas de marcaje se considerarán a todos los efectos como retraso de una hora.

En empleados, se hace referencia al Artículo 12.

Artículo 15. Comienzo y término del trabajo (Empleados).

El empleado comenzará y terminará su tarea en el momento mismo de las horas de entrada y salida.

Artículo 16. Consideración específica de las faltas de puntualidad y asistencia injustificadas para operarios.

Las faltas de puntualidad y de asistencia injustificadas llevarán consigo, las deducciones y descuentos legalmente establecidos.

Artículo 17. Vacaciones.

Durante la vigencia de este convenio, las vacaciones se disfrutarán durante las festividades de San Fermín; en verano, en dos o tres turnos de 3 semanas seguidas en Julio y agosto, complementándose estos turnos con los últimos días de junio y primeros de septiembre.

El período a elegir para las 3 semanas de vacaciones de verano, se pactará con el jefe inmediato superior. Si entre los trabajadores de una sección no se llegara a un acuerdo voluntario para el disfrute de las vacaciones en turnos, se sortearán dichos turnos. Para años siguientes se tendrán en cuenta para elegir su turno a las personas que no han podido disfrutar sus vacaciones en el período deseado.

Los empleados pactarán sus vacaciones con sus jefes superiores.

Durante el período de los turnos de vacaciones, los empleados tendrán jornada intensiva.

Queda exceptuado de lo previsto en el párrafo anterior, el personal que designara la empresa para labores que se consideren imprescindibles, por ejemplo, limpieza, mantenimiento, reparaciones, trabajos en curso de fabricación urgentes o inaplazables, nóminas, guardería, chóferes, mandos de talleres, etc., todos los cuales disfrutarán sus vacaciones en fechas que convengan con la empresa.

Se incrementarán los días de vacaciones en un día por quinquenio, limitando su número a cinco. Estos días podrán disfrutarse en cualquier época del año, poniéndose siempre previamente de acuerdo con el jefe inmediato.

En ningún caso se compensará económicamente el no disfrute de las vacaciones.

El derecho al disfrute de los días de vacaciones prescribe el 31 de diciembre de cada año. Los quinquenios y los días de libre disfrute que se generen durante la vigencia de este convenio, prescribirán el día 31 de marzo del año siguiente.

En el caso en que la Empresa decida el fraccionamiento de los períodos vacacionales de algún empleado, el período total será de 24 días laborables.

Artículo 18. Prima durante el período de vacaciones.

Durante el período de vacaciones, la empresa abonará a los operarios la prima de producción individual hallando la media sobre los días laborables de los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones.

Exclusivamente en caso de enfermedad, se computarán los tres últimos meses trabajados.

En el caso en que la empresa decida el fraccionamiento de los períodos vacacionales de algún empleado, el período total será de 24 días laborables.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

- 1.-Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales.
- 2.-Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales o 2 laborables, a elección del trabajador.
- 3.-Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
- 4.-Por defunción de hijos 7 días naturales.
- 5.-Por defunción padres y hermanos 5 días naturales.
- 6.-Por defunción de resto de parientes (hasta 2.º grado) 2 días naturales, excepto para tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales, que tendrán 1 día natural.
- 7.-Por enfermedad no grave de cónyuge con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
- 8.-Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. En el caso de padres, hijos, hermanos o cónyuge, el uso de la licencia de estos 2 días naturales podrá pactarse con su jefe superior durante el tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborales de licencia que lo que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente del hecho causante.
- 9.-Por fallecimiento de, hermanos políticos e hijos políticos 2 días naturales.
- 10.-Por matrimonio de padres, hermanos, hijos, nietos, padres políticos, hermanos políticos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales, 1 día natural.
- 11.-Por traslado de su domicilio habitual, 1 día natural.
- 12.-Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

Estas licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación.

Se considera Hecho Causante, el preciso momento en que se produce el hecho que origina la licencia. Ahora bien, si el trabajador ha realizado su turno parcialmente, se computará la licencia a partir del día siguiente a producirse el hecho causante, pudiendo recuperar las horas de acuerdo con su encargo.

Las referencias que en los epígrafes 2, 3, 7 y 8 de este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten encontrarse.

La licencia por matrimonio podrá sumarse a las vacaciones si ambas coinciden en el tiempo.

Licencias que se considerarán con abono de las retribuciones señaladas en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Navarra.

Artículo 20. Otros permisos.

La Dirección de la Empresa podrá conceder permisos retribuidos para estar ausente del trabajo por otros motivos distintos a los enumerados en la cláusula anterior.

Los permisos de uno o más días completos de este tipo serán primeramente compensados con los días de licencia por quinquenios, si hubiese derecho a ellos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Los conceptos por los que podrá ser retribuido el operario son:

- Jornal base del Convenio Provincial.
- Complemento de actividad LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A.
- Plus Convenio Provincial.
- Segundo complemento actividad LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento de prima a la producción.
- Complemento de trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- Complemento de trabajo nocturno.
- Importe de horas extraordinarias.
- Plus de enganche.
- Complemento por llamada nocturna.
- Plus de salida para montadores de grúas.
- Plus maquinas automáticas.
- Gratificación extraordinaria de julio.
- Gratificación extraordinaria de "30 de septiembre".
- Gratificación extraordinaria de "Navidad".
- Gratificación de "Beneficios".
- Dietas de Viaje.
- Indemnización por kilometraje.
- Ayudas a minusválidos.
- Asignaciones complementarias en situación de baja.
- Asignación por jubilación o invalidez.
- Asignación en favor de familiares.
- Asignación por nupcialidad.
- Asignación por natalidad.
- Plus pintura.
- Plus responsable de turno.
- Plus distancia.
- C.P.T.
- O.S.C.A.

Los conceptos por los que podrá ser retribuido el empleado serán:

- Sueldo Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complemento de trabajo nocturno.
- Importe de horas extraordinarias.

- Complemento por llamada nocturna.
- Gratificación extraordinaria de Julio.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.
- Gratificación de Beneficios.
- Dietas de viaje.
- Indemnización por kilometraje.
- Ayuda a minusválidos.
- Asignaciones complementarias en situación de baja.
- Asignación por jubilación o invalidez.
- Asignación en favor de familiares.
- Asignación por nupcialidad.
- Asignación por natalidad.
- Plus de enganche.
- Plus distancia.
- C.P.T.
- O.S.C.A.

Artículo 22. Incrementos salariales.

Las subidas salariales pactadas para este convenio son las siguientes:

- Año 2011: no habrá incremento salarial.
- Año 2012: no habrá incremento salarial.
- Año 2013: Incremento salarial del 2%

Los incrementos salariales pactados para el año 2013 o el no incremento salarial pactado para los años 2011 y 2012, se aplicará a todos los conceptos retributivos, salvo los que expresamente se recojan en el articulado de este Convenio y de forma particular lo referente al CPT.

El devengo y percepción de estos incrementos estará condicionado a la obtención por el trabajador del rendimiento mínimo garantizado del 114,68 de conformidad con lo establecido en el artículo 14, párrafo 2 y 41 del Convenio Provincial del Metal al que las partes se acogen en esta materia. Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si tales causas no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente al trabajador, la empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

Artículo 23. Tablas de retribuciones.

Las tablas de retribuciones de los años 2011, 2012 y 2013 se adjunta en los anexos 2 (operarios) y 3 (empleados).

Artículo 24. Regulación del complemento de antigüedad para operarios.

Este complemento se establece por quinquenios sin limitación de número.

El importe anual señalado en la tabla se distribuirá de la siguiente forma:

- 31 días para la gratificación de benéficos.
- 30 días para la gratificación de julio.
- 30 días para la gratificación de septiembre.
- 30 días para la gratificación de Navidad.

El resto se dividirá en partes iguales entre los 365 días del año.

Artículo 25. Regulación del complemento de antigüedad para empleados.

Este complemento se establece por quinquenios sin limitación de número.

El complemento mensual de antigüedad se abonará igualmente en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Regulación de la prima en caso de desplazamiento.

Los operarios que se desplacen a otros centros de trabajo ajenos a la empresa para prestar servicios por cuenta de LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A., excepto los montadores de grúas, percibirán en concepto de prima de producción el promedio horario del importe percibido el mes anterior por dicho operario.

Artículo 27. Fórmula de cálculo para el pago de la prima en clave de aprendizaje.

La prima de producción a abonar en las tareas calificadas como "aprendizaje", será el promedio de la prima individual obtenida en los tres meses últimos trabajados sin incidencias de inacción o enfermedad.

Artículo 28. Importe de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen por fuerza mayor, es decir, las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios para la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se pagarán al 175% de su valor normal.

El resto de las horas extraordinarias tendrán el valor de 150% de la categoría respectiva.

Las cuantías económicas figuran en las tablas de los anexos 2 y 3.

Estos valores quedarán incrementados por los aumentos debidos a los quinquenios.

Las horas extraordinarias prestadas en puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos, se devengarán al precio señalado en los párrafos precedentes, incrementado en la parte proporcional de estos pluses correspondientes a cada hora extra realizada, con independencia del número de éstas y de que sean más o menos de media jornada.

Artículo 29. Plus de enganche.

En los casos en que el trabajador se vea obligado a acudir al trabajo en sábado, domingo o día festivo, para prevenir males inminentes o remediar accidentes, averías o daños, se abonará a los afectados un "plus de enganche" cuyo importe figura en el anexo 6.

Este complemento es compatible con el percibo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 30. Complemento por llamada nocturna.

Se establece un complemento por llamada nocturna, para todas las categorías, por salida y para llamadas especiales comprendidas entre las 22 y las 6 horas, cuyo valor figura en el anexo 6.

Este complemento es compatible con el percibo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 31. Complemento por trabajo nocturno.

Al personal empleado comprendido entre el escalón 6.º al 11.º, ambos inclusive, que no tenga incluido dentro de la valoración de su puesto el factor nocturnidad, se le abonará, cuando proceda, el complemento de trabajo nocturno, por hora trabajada, cuyo importe figura en el anexo 2.

Artículo 32. Regulación común a las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y de septiembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se prorratearán según el tiempo trabajado durante el año al que corresponde.

Ambas partes acuerdan que la paga que hasta la fecha percibían los empleados en Navidad, cuya cuantía alcanzaba dos mensualidades de sueldo convenio más antigüedad, se abonará a partir de ahora en dos veces, una como hasta ahora en Navidad por importe de una mensualidad de sueldo convenio más antigüedad, y otra en septiembre por importe también de una mensualidad de sueldo convenio más antigüedad. De este manera los empleados perciben las pagas extras en el mismo modo y concepto que los operarios.

Artículo 33. Regulación de la gratificación de Beneficios para operarios.

La gratificación de Beneficios se liquidará antes del día primero de abril de cada año por el ejercicio económico correspondiente al anterior, y su cuantía corresponde a 31 días de jornal y antigüedad, con los valores de este ejercicio.

Esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo de prestación de trabajo en el año al que corresponde, computándose a estos efectos el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 34. Regulación de la gratificación de Beneficios para empleados.

La gratificación de Beneficios se liquidará antes del primero de abril de cada año por el ejercicio económico correspondiente al anterior, y su cuantía corresponde a una mensualidad de sueldo y antigüedad con los valores de ese ejercicio.

Esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo de prestación de trabajo en el año al que corresponde, computándose a estos efectos el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 35. Mensualización de los pagos.

Se acuerda efectuar únicamente un pago mensual a los operarios, el último día del mes o el anterior si éste fuera festivo.

Para ello, el primer abono de retribuciones que se realice según el nuevo plan será un cálculo aproximado por todos los conceptos retributivos, deduciéndose las cantidades, también aproximadas de I.R.P.F., Seguros Sociales, etc.

Siguiendo esta norma para los meses sucesivos, al efectuar el pago siguiente aproximado, se entregará el recibo oficial de pago de salarios con la liquidación exacta del mes anterior, en cuyo documento se reflejará la diferencia en más o en menos que a cada uno corresponda. Y así sucesivamente.

CAPÍTULO V

RENDIMIENTO

Artículo 36. Compromiso de rendimiento.

Los operarios se comprometen a no disminuir voluntariamente sus rendimientos individuales habituales y a poner su mejor voluntad en mejorar la productividad.

Artículo 37. Rendimiento mínimo garantizado.

Se acuerda un rendimiento mínimo garantizado, para cada operario individual, en promedio de 60 días de trabajo, de 114,68 según la escala de valoración centesimal.

(C.N.A.) y su correspondiente aplicación en LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A.

El no cumplimiento de este rendimiento mínimo garantizado se considerará dentro del régimen disciplinario como falta muy grave.

Para las personas mayores de 59 años, la empresa se compromete a revisar, sus rendimientos personales.

Artículo 38. Revisión de tiempos.

El Comité está de acuerdo en que sean revisados los tiempos actuales con que se realizan los distintos trabajos de todos los modelos de grúas.

Esta revisión de los tiempos afectará en los siguientes puntos:

- a) A aquellos trabajos cronometrados cuyo método haya variado de forma apreciable.
- b) A los tiempos que, aún figurando en el proceso de trabajo, han sido estimados y no cronometrados.
- c) A los tiempos provisionales no cronometrados.
- d) A los tiempos que procedan de normas antiguas, se les aplicarán las normas utilizadas en las grúas modernas.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 39. Complemento en caso de abandono del trabajo por indisposición, o para asistir a consulta de médicos especialistas dentro del término municipal o limítrofe de la residencia del trabajador.

En tal caso, la Empresa abonará al trabajador la retribución fija y, en caso de operarios, la prima correspondiente al rendimiento 100, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Obtener del Servicio Médico la autorización de salida.
- b) Justificar documentalmente el tiempo de duración de la consulta (para operarios).

En el caso de operarios, no será de aplicación esta cláusula en los casos de asistencia a consulta de médicos especialistas en odontología, salvo en los casos de urgencia o en el supuesto de que el horario de consultas solamente coincida con el horario del trabajador.

Artículo 40. Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El trabajador percibirá por este concepto la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el cien por cien de sus ingresos reales de la media de los últimos tres meses totalmente liquidados.

El empleado percibirá por este concepto la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el cien por cien de sus ingresos reales de la media de los últimos tres meses totalmente liquidados.

La empresa abonará lo estipulado en los párrafos anteriores de este artículo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.-Presentar en la Empresa personalmente, salvo imposibilidad acreditada, en los plazos legalmente establecidos, el parte oficial de Baja y Alta médica y los partes de confirmación de baja.
- 2.-Admitir en su domicilio en horas razonables las visitas del Servicio Médico y de la Inspección de la Empresa. Así mismo, el servicio médico podrá llamar por teléfono al trabajador.
- 3.-No entrar en lugares de esparcimiento ni acudir a espectáculos recreativos o deportivos.
- 4.-No encontrarse fuera de su domicilio después de la puesta del sol sin autorización previa de nuestro Servicio Médico.
- 5.-Seguir en todo caso las instrucciones señaladas por nuestro Servicio Médico que tiendan a la más pronta curación del enfermo.

Artículo 41. Complemento en caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común con baja oficial médica.

La Empresa abonará al operario como asignación complementaria por enfermedad común de acuerdo con la legislación actualmente vigente y mientras dure la incapacidad temporal y la prórroga de incapacidad temporal, la cantidad necesaria para completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de ingreso fijo diario y la prima correspondiente al rendimiento 100, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.-Presentar en la Empresa personalmente, salvo imposibilidad acreditada, en los plazos legalmente establecidos, el parte oficial de Baja y Alta médica y los partes de confirmación de baja.
- 2.-Admitir en su domicilio en horas razonables las visitas del Servicio Médico y de la Inspección de la Empresa. Así mismo, el servicio médico podrá llamar por teléfono al trabajador.
- 3.-No entrar en lugares de esparcimiento ni acudir a espectáculos recreativos o deportivos.
- 4.-No encontrarse fuera de su domicilio después de la puesta del sol sin autorización previa de nuestro Servicio Médico.
- 5.-Seguir en todo caso las instrucciones señaladas por nuestro Servicio Médico que tiendan a la más pronta curación del enfermo.

Artículo 42. Complemento en caso de Incapacidad Temporal.

Por enfermedad común o accidente no laboral (Empleados).

Durante el tiempo que el empleado perciba la prestación oficial de la Seguridad Social, la empresa le abonará una asignación complementaria hasta el cien por cien de la retribución completa, siempre que el enfermo cumpla las normas que tiendan a favorecer su más pronta curación.

Si contraviniese estas normas, no solamente perderá este complemento sino que, además, incurrirá en las sanciones pertinentes.

Artículo 43. Complemento en caso de prórroga de efectos de incapacidad temporal en los supuestos regulados en el artículo 131 bis de la LGSS.

- a) En estos supuestos se establece una asignación complementaria sobre las oficiales hasta el cien por cien de la retribución salarial líquida que percibía el empleado al producirse la baja temporal.
- b) Para el personal del taller, la retribución prevista para este supuesto, será de aplicación la que figura en el artículo 43.

Artículo 44. Complemento en caso de incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.

Cuando un empleado, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad, le haya sido concedida oficialmente la situación de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la Empresa le asignará un puesto de trabajo procurando que la eficacia alcanzada por el incapacitado sea normal, sin deducción de las prestaciones satisfechas por la Seguridad Social.

Artículo 45. Asignación por Jubilación, Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

Todo el Personal que se jubile cumplidos los 60 años, percibirá una asignación de capital por el valor señalado en el anexo 6. El Personal que se incorpore a la Empresa en igual o superior edad a los 45 años, para causar derecho a dicha asignación y al Seguro Colectivo de Vida, deberá abonar mediante una cuota doble a la que corresponde a su categoría, las cuotas correspondientes a los años que exceda su edad de 45, al ingreso en la Empresa.

La diferencia no saldada al jubilarse se deducirá del capital fijado.

Se mantiene el importe del anexo 6 como "garantía ad personam" para el supuesto de que se reúnan todos los requisitos antes mencionados, jubilarse con 60 años o ser declarado con alguna de las invalideces del título de esta cláusula, con la misma edad.

A quienes caigan en alguna de estas invalideces antes de esa edad, se les abonará una cantidad (señalada en el anexo 6) por año de servicio en LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A., sin poder rebasar en ningún caso la cuantía señalada como asignación por jubilación.

Si después de haber percibido la cuantía señalada en el anexo 6 por año de servicio, algún afectado por Invalidez Permanente Total para su profesión habitual se reincorpora a la Empresa a ocupar algún puesto de los reservados a personal minusválido, LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A. le respetará la antigüedad que tenía devengada en el momento de causar baja en la Empresa, calculándose su importe sobre el sueldo de la nueva categoría profesional que se le señale, y la suma percibida por año de servicio se computará como ya adelantada, en el momento en que se le vuelva a hacer el cálculo de la "asignación por jubilación" que pueda corresponderle en su día al interesado, o el de la variante de "Invalidez" en caso de futura declaración de Incapacidad Permanente Absoluta.

Este cálculo se hará considerando como antigüedad toda la que tenga acreditada en LIEBHERR Industrias Metálicas, S.A.

Se considerará como año efectivo trabajado, la fracción superior a seis meses.

A quienes se jubilen en el futuro, se les abonará también la cuantía señalada en el anexo 6 por año de servicio, computándose exclusivamente hasta los causados a los 60 años de edad y manteniendo como "garantía ad personam" el importe señalado en el anexo 6 como máximo a percibir.

Artículo 46. Regulación de los complementos establecidos en las cláusulas anteriores para empleados.

Las asignaciones complementarias fijadas en los artículos anteriores, están sujetas al dictamen de los reconocimientos que ejerza la empresa a través de su Servicio Médico, pudiendo suspenderse las mismas aunque el trabajador afectado siga percibiendo la prestación de la Seguridad Social.

Artículo 47. Asignación en favor de familiares de operarios y empleados.

Los herederos legales de algún trabajador fallecido en activo, percibirán el importe señalado en el anexo 6 por cada año de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de la cuantía fijada en el citado anexo.

Artículo 48. Ayuda por hijos minusválidos.

Por cada hijo declarado oficialmente minusválido, la Empresa ayudará al trabajador afectado, con la cantidad mensual señalada en el anexo 6.

Se considera como oficialmente minusválida aquella persona que tenga una disminución física, sensorial o psíquica superior al 33%. Dicha declaración y su porcentaje vendrá determinada por los servicios públicos competentes.

Así mismo están incluidos a los efectos económicos del presente convenio y aunque no cumplan el requisito anterior, los hijos celiacos. No obstante si en un futuro reuniesen el requisito establecido en el párrafo primero, solo podrán percibir un único plus. Igualmente es de aplicación este aspecto a aquellos que ya lo viniesen cobrando aunque no cumplan lo establecido en el párrafo primero.

Artículo 49. Asignación por matrimonio.

La asignación por nupcialidad para el personal será la señalada en el anexo 6 por este concepto.

Estas asignaciones son para el personal que a raíz de su matrimonio no cause baja en la empresa.

Asimismo se acuerda que esta asignación sólo podrá percibirse una sola vez a lo largo de la relación laboral en la Empresa.

Artículo 50. Asignación por natalidad.

Los trabajadores que lleven más de seis meses de alta en la Empresa percibirán el importe señalado en el anexo 6 por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 51. Seguro Colectivo de Vida.

Se contratará una Póliza Colectiva de Seguro de Vida que cubrirá un capital asegurado para cada operario en activo, en torno a 6.010 euros.

Los empleados en activo participarán en el pago de la cuota del Seguro Colectivo de Vida con la cantidad de 0,36 Euros mensuales siendo el capital asegurado en 6.010 euros.

Ambas partes convienen en que la empresa en ningún caso pueda incluir el personal pasivo en este seguro.

Artículo 52. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.

Las cantidades establecidas en el artículo 51 del Convenio Colectivo Para La Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, se incrementan a 18.000 euros en caso de muerte por accidentes de trabajo y a 36.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, en sustitución de las que figuran en el artículo del convenio provincial referenciado. El resto del articulado será el mismo que el convenio provincial.

Artículo 53. Formación.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que tiene dentro de la empresa, tanto la formación continua como la formación profesional de aprendices, acuerdan las siguientes medidas:

-Formación profesional de aprendices:

La empresa va a destinar una persona de nuestra plantilla, con dedicación exclusiva, al tema de formación interna.

-Esta formación profesional incluirá, tanto la formación práctica dentro de LIM, como una formación teórica. En este momento se están buscando entidades que nos puedan llevar el tema de esta formación teórica.

-Formación continua:

En función de las necesidades de cada Depto. o Sección, la empresa formará a su personal mediante cursos, totalmente gratuitos para el trabajador.

Artículo 54. Préstamos sin interés.

La Empresa destina a Fondo de Préstamos sin interés para sus trabajadores la cantidad de multiplicar por 76,72 euros el censo de la misma.

La cuantía máxima de cada préstamo será de 1.000 euros que habrán de reintegrarse como máximo en un plazo de hasta dieciocho mensualidades inmediatamente posteriores a la concesión del préstamo.

Cada trabajador tendrá derecho a la concesión de un máximo de dos préstamos en un plazo de 4 años, siempre y cuando la cantidad del fondo de préstamo lo permita.

Artículo 55. Complemento por permanencia total.

Se establece para toda la plantilla un Complemento de Permanencia Total (C.P.T.), durante la vigencia del presente convenio, por el importe mensual señalado en el anexo 6, para cada trabajador que acredite el cumplimiento total de la jornada mensual establecida y pactada, y según se regula en el anexo 7.

Este C.P.T. se aplicará durante los doce meses del año y durante la vigencia del presente convenio.

El objetivo que las partes pactantes intentan conseguir, es el reducir significativamente los niveles de absentismo para adecuarlos dentro de lo que se pueden considerar normales en el sector de la industria al que pertenecemos.

Para ello, también ambas partes colaborarán en perseguir el fraude, potenciando el servicio médico de empresa y cuantas medidas de común acuerdo se consideren necesarias dentro de lo establecido en el C.P. del Metal.

Artículo 56. Complemento por orden, seguridad y calidad.

Ambas partes coinciden en la necesidad de mejorar cada uno de los campos de actividad mencionados para conseguir una empresa competitiva que garantice la estabilidad del empleo.

Para ello, la empresa aporta, a partir de la firma del convenio, y durante su vigencia y sin revisión anual, mensualmente la cantidad de 9.015,18 Euros a repartir inicialmente entre todos los trabajadores de la empresa.

No obstante, a través de revisiones periódicas y compartidas entre la empresa y comité, se descontará de esta bolsa económica los incumplimientos que se registren según el baremo vigente y la valoración de la Comisión de Seguimiento.

La diferencia entre lo que la empresa aporta inicialmente y las penalizaciones por incumplimiento, será lo que al final se reparta mensualmente entre todos los trabajadores.

Se acuerda constituir una comisión de seguimiento paritaria compuesta por representantes de la empresa y comité, con el fin de hacer efectivo el comportamiento de esta complemento.

Artículo 57. Salud Laboral.

1. La Prevención de Riesgos Laborales esta integrada en la Gestión de la Empresa, incluyendo a todos los niveles, con objeto de reducir al máximo los riesgos de accidente y enfermedad profesional. Las actividades que se desarrollan son:

Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud.

Reuniones mensuales de los Delegados de Prevención, Servicio de Vigilancia de la Salud y el Coordinador de Prevención para:

Análisis de situaciones de riesgos.

Evaluación de riesgos en los Puestos de Trabajo.

Evaluación de las Notificaciones escritas realizadas por los trabajadores.

Implantación de la Cultura de Prevención en los trabajadores.

Investigación de Accidentes / Incidentes.

Análisis de las estadísticas de accidentes.

Reuniones trimestrales de los Responsables de Sección, Servicio de Vigilancia de la Salud y el Coordinador de Prevención para:

Planificación de la Actividad Preventiva.

Objetivos de Prevención.

Implantación de la Cultura de Prevención en los trabajadores.

Desarrollo de las Acciones Correctoras.

Estadísticas de accidentes y absentismos.

Reuniones extraordinarias de Delegados de Prevención, Responsables de Sección, Servicios de Vigilancia de la Salud, convocadas por el Coordinador de Prevención, cuando se presente problemas puntuales con urgencia:

Desarrollo de la Vigilancia de la Salud de acuerdo a lo Planificado en la Actividad Preventiva.

2. La Empresa abordará la realización de los estudios de carácter técnico correspondientes, de cara a mejorar las temperaturas en determinadas áreas o secciones del centro de trabajo.

Así mismo se compromete a realizar los estudios técnicos necesarios para la mejora de las condiciones de trabajo en puerta de recepciones, carpa y sistema de climatización.

Igualmente en el seno del Comité de Seguridad y Salud se procederá al análisis y estudio de los puestos más problemáticos con el fin de trabajar de mejorar las condiciones de trabajo, utilizando para ello los medios adecuados a cada supuesto.

3.-Compromiso corrección de absentismo.

Las partes firmantes acuerdan abordar y establecer los mecanismos necesarios para reducir los actuales índices de absentismo, analizar sus causas, y establecer técnicas de reducción del mismo.

4.-Fisioterapeuta.

La empresa facilitará la asistencia al fisioterapeuta en las siguientes condiciones:

-Será visado, autorizado por el servicio médico de la empresa.

-El fisioterapeuta será elegido por la empresa.

-La asistencia al mismo será fuera del horario de trabajo y en local del fisioterapeuta concertado.

-El trabajador abonará 5 euros por sesión. La empresa abonará el resto. Si el absentismo general de la empresa, al cabo de un año, se reduce en al menos 1%, en las contingencias de enfermedad y accidente, el trabajador, al año siguiente no vendrá obligado a abonar ninguna cantidad. Esta fórmula operará anualmente de forma sucesiva en función del absentismo.

-La empresa, a la espera de los resultados de disminución del absentismo y de las personas de las que actualmente tiene conocimiento el servicio médico que hacen uso del fisioterapeuta, establece un tope anual total cifrado en estos momentos en diez mil euros, pudiendo ampliarse dicha cantidad en base al resultado de disminución del absentismo.

-En el plazo máximo de 2 meses desde la firma del convenio se concertará el fisioterapeuta.

5.-Medio Ambiente: El Comité de Salud, será el órgano de integración de los temas relacionados con el medio ambiente.

Artículo 58. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a su personal las prendas de trabajo.

CAPÍTULO VII

DESPLAZAMIENTOS EN VIAJES PROFESIONALES

Artículo 59. Viajes.

Los desplazamientos podrán efectuarse:

-En vehículos de la Empresa.

-En avión, clase turista.

-En tren (clase 1.^a en los diurnos, y coche cama en los nocturnos).

-En vehículo propio, liquidando los gastos por kilometraje recorrido según lo señalado en el anexo 5.

Cuando la obtención de los billetes no sea gestionada a través de la Empresa, se incluirá su coste en la Nota de Gastos, adjuntando los justificantes. Los gastos de peaje en autopista serán por cuenta de la empresa, debiendo figurar este concepto en la nota de viaje.

Artículo 60. Valor de las dietas de Viaje.

El importe de las dietas de viaje figuran en el anexo 5.

Artículo 61. Normas para la liquidación de gastos de viaje en el extranjero.

La liquidación de las Notas de Viaje se efectuará por los gastos habidos, presentando los correspondientes justificantes de los mismos y disfrutando, con independencia de lo anterior, de la dieta diaria señalada en el anexo 5, con el fin de compensar aquellos gastos difícilmente justificables, tales como desplazamientos urbanos, desayunos, prensa, etc.

Artículo 62. Liquidación de gastos.

a) Las liquidaciones se presentarán en impresos de nota de gastos de viaje, que se entregarán al Servicio de Caja, inexcusablemente en el plazo máximo de dos días a contar de la fecha de finalización del viaje.

b) Las liquidaciones son personales y no pueden englobar gastos colectivos, salvo cuando la especial naturaleza de los mismos aconseje otra cosa.

c) Se podrá retirar del Servicio de Caja una cantidad como anticipo para hacer frente a los gastos.

d) La cantidad solicitada como anticipo de desplazamiento no debe rebasar en más de un 30% a los gastos previsibles.

e) Las notas de gastos deben ser presentadas al Director o Jefe del Departamento o Servicio, a fin de recabar su conformidad y ser firmadas en este sentido, requisito imprescindible para ser atendidas en el Servicio de Caja. El Director o Jefe, con la conformidad dada a la Nota de Gastos, se responsabiliza de la comprobación de los extremos relativos a la necesidad y eficacia del viaje, duración del mismo y localidades visitadas, así como de los gastos extraordinarios, cerciorándose de que los importes son correctos.

Si el Jefe no diera la conformidad a la Nota de Gastos, comunicará la disconformidad al trabajador afectado lo antes posible.

Artículo 63. Montadores.

Los Montadores, cuando se encuentren trabajando dentro del recinto de LIEBHERR Industrias Metalicas, S.A., tendrán el horario habitual de la empresa.

Cuando estos Montadores se encuentren prestando sus servicios en otras Empresas, se ajustarán al horario de trabajo de las Empresas donde trabajen.

Plus de salida para montadores en España:

Este Plus queda establecido en el importe reflejado en el anexo 6 por día completo de salida sin distinción de categorías.

Si las salidas son de cuatro horas o menos, se abonará medio plus, y si la salida es superior a cuatro horas, se abonará el plus completo.

Plus de salida para montadores en el extranjero:

Por cada día de salida en el extranjero, los Montadores percibirán por plus de salida la cantidad que para su categoría figura en la tabla de retribuciones bajo el concepto de "Total fijos día".

Prima en caso de desplazamiento:

Será la media de fábrica.

Prima de montaje:

Tendrá un valor de 3 puntos por encima de la media de los operarios directos.

Permisos retribuidos:

1.º Los Montadores que regresen a su centro de trabajo tras la finalización de un montaje ininterrumpido, situado a más de 200 Km. de distancia del mismo, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido por cada domingo de ausencia, excepto el primer domingo.

2.º Siguiendo las normas establecidas en el apartado 1.º, para los montajes realizados en el extranjero, este derecho no podrá exceder de 4 días de permiso retribuido.

3.º Cuando un montador se encuentre trabajando fuera de la Empresa y por causa mayor no previsible tuviera que regresar a su centro de trabajo como consecuencia de:

- Matrimonio del trabajador, hermanos o hijos.
- Alumbramiento de esposa, nacimiento de hijos, incluidos por adopción o acogimiento.
- Defunción de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Enfermedad grave acreditada de padres, hijos, hermanos o cónyuge.

La Empresa abonará los gastos que ocasione su desplazamiento por los medios de transporte regular y el tiempo necesario que emplee para el mismo.

CAPÍTULO VIII

ASUNTOS VARIOS

Artículo 64. Plus de distancia.

El concepto "desplazamiento a fábrica" desaparece.

Las personas que hasta el 17 de septiembre de 1999 estaban en plantilla LIM, tienen derecho al cobro de este plus de distancia, que se convierte en una "garantía ad personam".

Artículo 65. Cuarto Turno.

Se mantiene un cuarto turno para la sección de Mantenimiento que posibilita hasta 12 días festivos/año por trabajador.

Este cuarto turno se acordará solamente para el personal de Mantenimiento. Si fuera necesario aplicar el cuarto turno para otras secciones, debe ser acordado previamente entre Dirección y el Comité de Empresa.

Las cuantías económicas por este concepto son las señaladas en el anexo 6.

Este concepto se percibe sin plus de enganche.

Cada trabajador de la sección de Mantenimiento pactará sus vacaciones y el disfrute de los días trabajados en sábados, domingos y festivos, con su jefe inmediato.

Artículo 66. Acuerdo Sección Pintura.

Ámbito de aplicación: Afecta a los trabajadores pintores de esta sección que no estén adscritos al acuerdo de operadores de robot de pintura.

Carrusel de pintura para piezas pequeñas e instalación de pintura de estructuras grandes.

- En la sección anteriormente señalada, está establecido un sistema de trabajo en grupo con prima común.
- Los 20 minutos de bocadillo de cada turno se disfrutarán de manera rotativa con el fin de que la instalación de estructuras grandes no se paralice en ningún momento.

-El tiempo de trabajo de cada turno en las instalaciones, es de 8 horas. El cuarto de hora para la limpieza personal se considerará aparte de estas 8 horas y se pagará como "extra", o bien, se cambiará por disfrute del tiempo correspondiente.

-Los tiempos para la instalación de pintura son los tiempos de "pintura en amarillo", por tratarse del proceso más lento.

-Los tiempos a aplicar serán los tiempos cronometrados reales de la instalación de "pintura en amarillo".

-Se asegura que los tiempos establecidos por necesidades personales se podrán disfrutar individualmente dentro de la organización del grupo.

-Es intención de la empresa establecer que el personal de pintura, limpieza, imprimación y pintura en amarillo sea de una manera estable.

-Los tiempos necesarios para el aprendizaje de las personas que todavía no tienen formación en pintura, se establecerán aparte de este acuerdo.

-Se establece, para el personal que participe en este sistema de trabajo, un plus por el importe señalado en el anexo 6.

-Todo miembro de dicho grupo de trabajo percibirá la prima que se consiga, con tiempos para la pintura en amarillo.

-Los tiempos de proceso y las incidencias, se pagarán de acuerdo a la actividad que se consiga en el proceso.

-La sección de pintura está obligada a dejar constancia de todas las incidencias que ocurran en la instalación.

Artículo 67. Acuerdo en máquinas automáticas.

El presente acuerdo tiene como objeto mantener las máquinas automáticas que se relacionan en funcionamiento las 8 horas de cada turno, de forma ininterrumpida y en sus mejores rendimientos, como consecuencia de la inversión que se ha hecho precisa para su adquisición, la importancia sustantiva que tiene para el proceso de producción y el volumen y la autonomía que desarrollan.

Las máquinas automáticas de aplicación en este momento son denominadas y conocidas como:

Robot de Soldadura (I.G.M.).

Soldadura Automática (LANTEC).

Mandrinadora (COLGAR).

Dicho acuerdo será extensivo en el futuro a aquellas máquinas de nueva implantación que tengan las mismas características de trabajo que en el presente se desarrolla.

A fin de conseguir el objeto de lo anteriormente desarrollado, esto es que las máquinas relacionadas mantengan su funcionamiento de forma ininterrumpida y en sus mejores rendimientos, aquellos operarios que se destinen diariamente a estos puestos de trabajo y mientras desarrollen su tiempo de trabajo en estas máquinas, deberán de adecuar sus descansos de parada de bocadillo y aquellos otros descansos que el trabajador pueda disponer (acudir al baño, café) al proceso productivo de las máquinas, de acuerdo cuando las piezas así se lo permitan, por tanto la parada de bocadillo anunciada por medios acústicos no les afectará. Así mismo dicho descanso deberán realizarlo cerca de la máquina de tal forma que en ningún momento pierda el control visual de la misma. En ningún momento sufre alteración alguna el tiempo total de descanso de bocadillo que cada operario disponga.

La empresa al objeto de compensar el deber de "vigilando" y el funcionamiento descrito de las máquinas compensará a los trabajadores que diariamente se adscriban a este trabajo con un plus diario de la cantidad de 8 euros brutos (1 euro bruto la hora) si han estado toda la jornada destinados a este puesto según el redactado en el párrafo anterior, o bien proporcional al tiempo efectivo. Se considerará tiempo efectivo las paradas técnicas, incluidas las posibles averías, con presencia del trabajador.

Los partes de trabajo se realizarán de la forma siguiente:

-el parte de trabajo de la máquina, donde se reflejara el trabajo realizado más las averías si las hubiera.

el parte de trabajo del operario que incluirá, todos los trabajos en los que ha participado, completándolo con un proyecto propio de la máquina.

Desde métodos se desglosará en dos fases, el trabajo de la máquina (tiempo real) y el trabajo de manipulación (aplicándose todos los coeficientes).

3. Detalles.

Mandrinadora:

Parte de Maquina: mecanizado de piezas y averías de maquina.

Parte del Operario: carga y descarga, comprobación de calibración, etc.

Robot:

Parte de Maquina: soldaduras de piezas y averías de la maquina.

Parte del Operario: carga y descarga, cordones ocultos, armado de.

Estructuras, curvar virolas, cambio de hilo, etc.

Soldadura Automática:

Parte de Maquina: soldaduras de piezas y averías de la misma.

Parte del Operario: carga y descarga, repaso de uniones de cordones, cambio de hilo, etc.

Artículo 68. Acuerdo operadores robot de pintura.

El presente tiene por objeto regular el funcionamiento dentro de la sección de pintura, de los operadores de pintura automática (robot de pintura).

Dicho acuerdo se propicia como consecuencia de la inversión que se ha realizado para la adquisición e instalación recientemente del robot de pintura, la importancia que tiene en el proceso productivo y la adaptación y nuevo funcionamiento que exige dicha instalación al objeto de ser más competitiva.

Los fundamentos de dicho acuerdo son los que se estipulan a continuación.

Afecta a los trabajadores que operen con el robot de pintura.

Los trabajadores afectados percibirán el salario y demás emolumentos correspondientes a la categoría de Oficial de 2.ª/Nivel 3, a partir del inicio de la prestación del trabajo en el robot, adquiriendo dicha categoría, a todos los efectos, al cabo de seis meses de prestación en dicha sección y puesto.

Así mismo, toda vez que el robot tiene la consideración de máquina automática, se estará a lo regulado en el Acuerdo de Maquinas Automáticas, y percibirán el plus de máquinas automáticas, estándose a lo regulado y estipulado en el mismo.

El tiempo de trabajo en cada turno en la instalación de pintura será de 8 horas. El relevo con el turno siguiente no será necesario estar los dos operarios, pudiendo uno de los dos utilizar ese tiempo para la limpieza personal. Por ello el tiempo para la limpieza personal será de la mitad de un cuarto de hora a los solos efectos de abono o compensación en disfrute.

El plus pintura queda absorbido y compensado con este acuerdo, no procediendo su devengo ni abono.

Los trabajadores serán responsables de su trabajo y del buen funcionamiento de la instalación, tanto en lo que a medios materiales y humanos se refiere en la conocida instalación de pintura.

Artículo 69. Régimen disciplinario.

Las presente Normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los apartados siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en las presentes normas.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

En los supuestos en que existan indicios de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá este obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o, en su caso, por el facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como falta muy grave y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerarán abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la dirección de la empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal, quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

Artículo 70. Sustracciones.

Ambas partes muestran su preocupación por diversos robos de herramientas, máquinas, enseres personales, etc., y por lo tanto acuerdan establecer un reglamento interno contra estos hechos, que será recogido en el presente Convenio, basándose en similares experiencias en otras empresas si hubiese.

-Está severamente prohibida la apropiación indebida de cualquier producto, herramienta, aparato o material de cualquier clase, sea propiedad de la empresa o de compañeros, proveedores o visitantes.

-Periódica y aleatoriamente se efectuarán registros tanto en las taquillas como en los coches a la salida de fábrica.

Cualquier falta al respecto o negativa a abrir taquillas o vehículos será sancionada incluso con el despido.

Los registros de enseres y objetos, señalados en los párrafos anteriores, se realizarán, en su caso, con pleno respeto a la Constitución y al Artículo. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71. Jubilación parcial.

A lo largo de la vigencia del presente convenio se podrán facilitar las jubilaciones parciales mediante contratos de relevo de conformidad con la legislación vigente en cada momento, siempre que las situación organizativa, productiva y económica de la empresa lo permita y sin que en ningún caso la empresa este obligada a atender las solicitudes de reducción de jornada y salario que se planteen por parte de los trabajadores para poder acceder a la jubilación parcial.

Artículo 72. Contratos de Relevo.

La empresa, hará fijos, a los trabajadores con contrato de relevo, a la finalización de éste, siempre que la situación organizativa, productiva y económica de la empresa lo permita y en ningún caso será condición de obligación para la empresa.

Artículo 73. Mantenimiento de los Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia del convenio, la Dirección de la empresa, se compromete a no realizar ningún Expediente de Regulación de Empleo colectivo (ERE), en los términos señalados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 74. Parking de Bicicletas y Motos.

Se habilitará, dentro de cada uno de las dos zonas de aparcamiento, un espacio para aparcar, las bicicletas y las motos.

Artículo 75. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3c del Estatuto de los Trabajadores las partes acuerdan aplicar la legislación vigente en cada momento, a los efectos de resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IX

CLÁUSULAS FINALES

Artículo 76. Cómputo global de este Convenio.

El presente Convenio constituye un conjunto global de prestaciones y contraprestaciones, tanto salariales como de toda naturaleza, por lo que al compararlo con cualquier otra norma legal o pactada, habrá de estarse a dicho conjunto y cómputo global, sin que sea lícito tomar de cada norma lo que favorece y rechazar lo que perjudica.

Asimismo, las condiciones del presente Convenio absorben las mejoras que puedan establecerse en cualquier Norma Legal o Pactada.

Artículo 77. Derecho Supletorio.

En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo establecido en el Convenio Regional de la Industria Siderometalúrgica de Navarra.

Artículo 78. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta por un vocal por cada sindicato firmante como vocales sociales y dos vocales de la empresa de entre las personas que hayan firmado el presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales ó colectivas) acerca de la interpretación ó cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Las cuestiones planteadas deben solucionarse de mutuo acuerdo, de lo contrario podrán plantearse ante los Organismos Laborales.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante el órgano judicial competente.

Artículo 79. Derogatoria.

El presente Convenio sustituye a todos los Convenios y Pactos de Empresa anteriores.

ANEXO 1

TABLA DE PRIMAS HORA AÑO 2011. VALORES 2011

Horas año: 1.894 (1.726 Horas calend. + 168 Por vac.).

RENDIMIENTO	ESPECIAL/NIVEL 1	OFIC. 3.ª/NIVEL 2	OFIC. 2.ª/NIVEL 3	OFIC. 1.ª/NIVEL 4	OFIC. 1.ª ESP/NIVEL 6
1	0,412320	0,441601	0,466463	0,490641	0,505361
1,01	0,430760	0,460746	0,487328	0,512981	0,528370
1,02	0,449200	0,480034	0,508303	0,535253	0,551310
1,03	0,467630	0,499232	0,529154	0,557510	0,574235
1,04	0,486079	0,518431	0,550072	0,579849	0,597245
1,05	0,504563	0,537745	0,570903	0,602189	0,620254
1,06	0,523060	0,556972	0,591835	0,624509	0,643244

1,07	0,541466	0,576243	0,612657	0,646881	0,666288
1,08	0,559854	0,595422	0,633599	0,669149	0,689223
1,09	0,578409	0,614708	0,654502	0,691617	0,712366
1,1	0,596767	0,633873	0,675314	0,713841	0,735257
1,11	0,615207	0,653071	0,696343	0,736032	0,758113
1,12	0,633762	0,672438	0,717232	0,758424	0,781176
1,13	0,656942	0,696343	0,742481	0,784629	0,808168
1,14	0,675541	0,715814	0,763364	0,807050	0,831262
1,15	0,694244	0,735028	0,784514	0,829568	0,854455
1,16	0,712633	0,754414	0,805453	0,851932	0,877490
1,17	0,731157	0,773807	0,826507	0,874309	0,900538
1,18	0,749752	0,793181	0,847479	0,896762	0,923665
1,19	0,768295	0,812523	0,868603	0,919242	0,946819
1,2	0,786799	0,831730	0,889555	0,941657	0,969907
1,21	0,913151	0,960867	1,024068	1,081705	1,114156
1,22	0,931904	1,006949	1,045258	1,104217	1,137343
1,23	0,950465	1,012728	1,066449	1,126818	1,160623
1,24	0,969200	1,019418	1,087640	1,149452	1,183936
1,25	0,987985	1,038838	1,108863	1,172067	1,207229
1,26	1,006647	1,058342	1,129947	1,194624	1,230462
1,27	1,136560	1,189359	1,262624	1,328710	1,368571
1,28	1,211688	1,265773	1,340306	1,407866	1,450102
1,29	1,286882	1,341933	1,418151	1,487075	1,531688
1,3	1,361889	1,418172	1,495968	1,566198	1,613184
1,31	1,436968	1,494473	1,573683	1,645335	1,694695
1,32	1,512125	1,570652	1,651447	1,724477	1,776211
1,33	1,587233	1,646826	1,729239	1,803715	1,857826
1,34	1,662312	1,723020	1,807089	1,882851	1,939337
1,35	1,737482	1,799328	1,884838	1,961931	2,020789
1,36	1,812662	1,875651	1,962535	2,041063	2,102295
1,37	1,887641	1,951825	2,040265	2,120248	2,183855
1,38	1,962754	2,028014	2,118163	2,199471	2,265456

1,39	2,037910	2,104265	2,195893	2,278666	2,347026
1,4	2,112936	2,180564	2,273512	2,357769	2,428503

ANEXO 2

DEVENGOS OPERARIOS. VALORES AÑO 2011-2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE CONV. PROV.	COMPL. ACTIV. LIM.	PLUS CONV. PROV.	2.º COMPL. ACTIV. LIM.	TOTAL FIJOS DIA	GRATIFICACIONES				INGRESOS FIJOS BRUTO ANUAL
						Julio	Setbre.	Navidad	Ben.	
FORM. 1.º AÑO					21,715	651,45	651,45	651,45	673,17	10.553,54
APR. 2.º AÑO					21,715	651,45	651,45	651,45	673,17	10.553,54
APR. ULT. AÑO					27,776	833,29	833,29	833,29	861,07	13.499,36
ESPEC- / NIVEL 1	28,77	16,67	7,56	7,56	53,006	1.590,17	1.590,17	1.590,17	1.643,17	25.760,70
OFIC. 3.ª / NIVEL 2	28,81	17,31	7,72	7,72	53,836	1.615,07	1.615,07	1.615,07	1.668,91	26.164,16
OFIC. 2.ª / NIVEL 3	28,84	18,59	8,15	8,15	55,587	1.667,61	1.667,61	1.667,61	1.723,20	27.015,29
OFIC. 1.ª / NIVEL 4	28,86	20,01	8,59	8,59	57,463	1.723,90	1.723,90	1.723,90	1.781,37	27.927,23
RESP. T./NIVEL 5	29,93	21,82	3,83	3,83	55,587	1.667,61	1.667,61	1.667,61	1.723,20	27.015,29
OFIC. 1.ª ESP / NIVEL 6	29,72	20,61	8,84	8,84	59,170	1.775,10	1.775,10	1.775,10	1.834,27	28.756,62

CATEGORÍA	INCENTIVOS			VALOR ANUAL QUINQUENIOS	VALOR DÍA QUINQUENIOS	PLUS TOX. DIARIO	PLUS NOCTURNO HORARIO	HORAS EX AL 1,50%	EX 1.
	RT.º 114	RT.º 128	RT.º 130						
FORM. 1.º AÑO									
APR. 2.º AÑO									

APR. ULT. AÑO									
ESPEC- / NIVEL 1	1.279,47	2.294,94	2.579,42	507,13	0,196	7,133	2,810	22,39	2
OFIC. 3. ^a / NIVEL 2	1.355,75	2.397,37	2.686,02	541,12	0,210	7,164	2,810	22,74	2
OFIC. 2. ^a / NIVEL 3	1.445,81	2.538,54	2.833,36	570,70	0,221	7,228	2,810	23,48	2
OFIC. 1. ^a / NIVEL 4	1.528,55	2.666,50	2.966,38	620,98	0,241	7,337	2,810	24,27	2
RESP. T./NIVEL 5	1.445,81	2.538,54	2.833,36	570,70	0,221	7,228	2,810	23,48	2
OFIC. 1. ^a ESP / NIVEL 6	1.574,41	2.746,49	3.055,37	639,60	0,248	7,557	2,810	24,99	2

ANEXO 3

DEVENGOS EMPLEADOS. TABLAS SALARIALES AÑO 2011-2012

ESCALONES DE VALORACIÓN	SUELDO MENSUAL BRUTO	SUELDO DIARIO BRUTO	GRATIF. EXTRAS				INGRESOS ANUALES BRUTO
			Julio	Septbre	Navidad	Marzo	
6	1.717,35	57,245	1.717,35	1.717,35	1.717,35	1.717,35	27.477,64
7	1.771,43	59,048	1.771,43	1.771,43	1.771,43	1.771,43	28.342,83
8	1.823,80	60,793	1.823,80	1.823,80	1.823,80	1.823,80	29.180,73
9	1.890,22	63,007	1.890,22	1.890,22	1.890,22	1.890,22	30.243,53
10	2.033,75	67,792	2.033,75	2.033,75	2.033,75	2.033,75	32.539,97
11	2.206,72	73,557	2.206,72	2.206,72	2.206,72	2.206,72	35.307,50

ESCALONES DE VALORACIÓN	PRIMA PRODUCCIÓN ANUAL	PRIMA PRODUCCIÓN MENSUAL	QUINQUENIO AÑO	QUINQUENIO MES	INGRESOS ANUALES BRUTOS CON VARIABLES
6	306,55	25,55	592,94	37,06	29.258,15
7	316,20	26,35	644,80	40,30	30.133,00
8	325,56	27,13	662,11	41,38	30.980,26

9	337,41	28,12	677,75	42,36	32.054,90
10	363,02	30,25	689,08	43,07	34.376,96
11	393,91	32,83	694,85	43,43	37.175,37
	AÑO	MES			
C.P.T	1.200,00	100,00			
O.S.C.A.	273,97	22,83			
TOTAL	1.473,97	122,83			

ANEXO 4**LIEBHERR INDUSTRIAS METÁLICAS**

Fecha de la Inspección:

Realizada por:

Resultado final:

ORDEN Y LIMPIEZA		
1	Colillas, vasos, restos de bocadillos en el suelo	1
2	Pasillos libres de piezas y materiales	7
3	Mangueras de aire sin recoger	5
4	Sirgas en el suelo abandonadas	6
5	Máquinas portátiles y herramientas en el suelo (Esmérites, Apretadores, etc.)	8
6	Mangueras de oxicorte portátiles sin recoger-Almacenaje de botellas	6
7	Planos, procesos, listados y trapos abandonados	2
8	Riostras, chatarra, alambre de soldar, consumibles desgastados y apoyos abandonados	2
9	Desconexiones eléctricas: máquinas, luces, ordenadores y cierre de llaves de paso al final de la jornada. Ventanas y puertas cerradas	9
10	Exceso de documentos sin utilizar y desorden en oficinas	7

Fecha de la Inspección:

Realizada por:

Resultado final:

SEGURIDAD		
1	No utilización de gafas de protección: Esmérite, oxicorte, etc.	9

SEGURIDAD		
2	Utilización obligatoria de prendas de seguridad: Mascarilla en pintura, Orejeras en prensas y granalla. Cinturones de seguridad	8
3	Mala utilización de eslingas	8
4	Trabajo bajo cargas suspendidas	8
5	Traslado de cargas suspendidas por encima de personas	8
6	Recipientes de disolventes, aceites, grasas, etc. abandonados y/o en recipientes inadecuados	6
7	Soldadura en zonas desprotegidas	7
8	Herramientas manuales defectuosas: martillos, cincel, etc.	5
9	Materiales o piezas en situaciones peligrosas	9
10	Carretillas, elevadores, grúas móviles: exceso de velocidad, acompañantes, etc.	8

Fecha de la Inspección:

Realizada por:

Resultado final:

CALIDAD		
1	Falta de material	10
2	Defectos en pintura	5
3	Acabado general	5
4	Deficiencias en carga	5
5	Embalajes	5
6	Deficiencias en material	9
7	Deficiencias en estructuras	8
8	Soldaduras incorrectas	9
9	Equipo y aparellaje eléctrico	7
10	Material suelto	9

ANEXO 5

DIETAS DE VIAJE. VALORES AÑO 2011-2012

Operarios y Empleados Escalones 3 al 11 inclusive.

	COMIDA	CENA	HABITACIÓN Y DESAYUNO	DIETA COMPLETA
Valor del alojamiento y comida en España y/o el extranjero	24,68	20,00	56,13	100,81

Normas para la liquidación de gastos de viaje en el extranjero:

La liquidación de las Notas de Viaje se efectuará por los gastos habidos, presentando los correspondientes justificantes de los mismos y disfrutando, con independencia de lo anterior, de la dieta diaria de 27,09 euros, con el fin de compensar aquellos gastos difícilmente justificables, tales como desplazamientos urbanos, desayunos, prensa, etc.

Valor del kilómetro recorrido para desplazamientos con vehículo propio (en España y/o en el extranjero).

Los desplazamientos podrán efectuarse:

En vehículos de la empresa.

En avión, clase turista.

En tren (clase 1.^a en los diurnos, y coche cama en los nocturnos).

En vehículo propio, liquidando los gastos por kilometraje recorrido en la siguiente cuantía:

0,31 euros / kilómetro.

Cuando la obtención de los billetes no sea gestionada a través de la Empresa, se incluirá su coste en la Nota de Gastos, adjuntando los justificantes. Los gastos de peaje en autopista serán por cuenta de la empresa, debiendo figurar este concepto en la nota de viaje.

ANEXO 6

TABLA DE VALORES 2011-2013 SOBRE LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES OPERARIOS-EMPLEADOS

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO	2011 euros	2012 euros	2013 euros
29	PLUS ENGANCHE	25,81	25,81	26,33
30	COMPT.º LLAMADA NOCTURNA	12,86	12,86	13,12
45	ASIGN. JUB. E INVALIDEZ	11.090,18	11.090,18	11.311,98
45	ASIGN. INV. ANTES EDAD, POR AÑO	318,98	318,98	325,36
47	ASIGN. FAVOR FAMILIARES	318,98	318,98	325,36
48	AYUDA HIJOS MINUSVALIDOS	200,91	200,91	204,93
49	ASIGNACION POR NUPCIAL.			
	1 AÑO ANTIGÜEDAD: UNA PAGA +	42,53	42,53	43,38
	2 AÑOS ANTIGÜEDAD: UNA PAGA +	85,03	85,03	86,73
	3 AÑOS ANTIGÜEDAD: UNA PAGA +	127,56	127,56	130,11

	4 AÑOS ANTIGÜEDAD: UNA PAGA +	127,56	127,56	130,11
	5 AÑOS ANTIGÜEDAD: DOS PAGAS +	127,56	127,56	130,11
50	ASIGNACION POR NATALIDAD	106,33	106,33	108,46
54	PRESTAMO SIN INTERES (NO VARIA EN VIGENCIA CONVENIO)	1.000	1.000	1.000
55	C.P.T.	100,00	100,00	102,00
56	O.S.C.A.	22,83	22,83	23,29
65	CUARTO TURNO-PLUS SABADOS	97,23	97,23	99,18
65	CUARTO T.-PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	114,90	114,90	117,20
66	PLUS PINTURA	54,59	54,59	55,68
3	PLUS RESPONSABLE DE TURNO (5.535,37 ANUAL)	461,28	461,28	470,50
63	PLUS SALIDA MONTADORES ESPAÑA	16,45	16,45	16,78
63	PLUS SALIDA MONTADORES EXTRANJERO	precio día	precio día	precio día
60	DIETA COMIDA	24,68	24,68	25,17
60	DIETA CENA	20,00	20,00	20,40
60	DIETA HABITACIÓN Y DESAYUNO	56,13	56,13	57,26
60	DIETA COMPLETA	100,81	100,81	102,83
	DIETA DIARIA EXTRANJERO	27,09	27,09	27,63
	KILOMETRAJE	0,31	0,31	0,31
67	PLUS ACUERDO MAQUINAS AUTOM. (9,40 EUROS/DÍA)/PRECIO/HORA = 1,17 EUROS	9,40	9,40	9,59

ANEXO 7

CONCEPTOS QUE INTERVIENEN EN EL C.P.T. CONVENIO 2011-2013

	CONCEPTOS QUE INCIDEN EN EL CPT
RETRASOS (Siempre recuperando)	UN RETRASO EN 6 MESES, NO SUPERIOR A 2,5 HORAS
	TOLERANCIA: 30 MINUTOS UNA VEZ AL MES
ASUNTOS SOCIALES	INCIDEN
MATRIMONIO	INCIDEN
SALIDAS MEDICO	SALIDA SUPERIOR A 10 HORAS ANUALES

PERMISO PARTICULAR NO RETRIBUIDO	SI (SALVO OTRO ACUERDO CON LA EMPRESA)
PERMISO RECUPERADOS O A RECUPERAR	SI (SALVO OTRO ACUERDO CON LA EMPRESA)
HORAS SINDICALES	NO INCIDEN, SIEMPRE DENTRO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS
SALIDAS PARTICULARES	NO INCIDEN SI SE RECUPERAN (MAX: 1 VEZ CADA 5 AÑOS)
	NO INCIDEN SI SE RECUPERAN Y SE APORTA JUSTIFICANTE
	INCIDEN
ACCIDENTE (salidas Mutua)	LAS SALIDAS A MUTUA, CAUSADAS POR ACCIDENTE LABORAL,
	DE MAS DE DOS HORAS DE DURACIÓN.
PARO VOLUNTARIO	INCIDEN
HUELGA	INCIDEN
ASAMBLEAS	INCIDEN (SALVO OTRO ACUERDO)
ACOMPañAR ACCIDENTADOS	NO INCIDEN SI ES IMPRESCINDIBLE
ENFERMEDAD	INCIDEN
LICENCIAS	INCIDEN
*NACIMIENTO HIJO	NO INCIDE
*DEFUNCION CONYUGE O PAREJA DE HECHO	NO INCIDE
*DEFUNCION PADRES, HIJOS, HERMANOS	NO INCIDE
* DEFUNCION SUEGROS Y ABUELOS	NO INCIDE
* PERMISO DE PATERNIDAD	NO INCIDE
*ENFERMEDAD GRAVE O INTERVENCION	
QUIRURJICA DE CONYUGE,PADRES E HIJOS	NO INCIDE
SALIDAS A CONDUCCIONES	INCIDEN
ANALISIS EMPRESA	NO INCIDEN
<p>Todo lo no previsto en esta relación, incide. Los permisos a recuperar se recuperaran segun trabajo.</p>	

ANEXO 8
DEVENGOS OPERARIOS. VALORES AÑO 2013

Incremento del 2% sobre tablas 2011-2012.

CATEGORÍA	SALARIO		PLUS CONV. PROV.	2.º COMPL. ACTIV. LIM.	TOTAL FIJOS DÍA	GRATIFICACIONES			
	BASE CONV. PROV.	COMPL. ACTIV. LIM.				Julio	Setbre.	Navidad	Ben.
	FORM. 1.er AÑO								22,149
APR. 2.º AÑO					22,149	664,48	664,48	664,48	686,63
APR. ULT. AÑO					28,332	849,96	849,96	849,96	878,29
ESPEC. / NIVEL 1	29,35	17,00	7,71	7,71	54,066	1.621,97	1.621,97	1.621,97	1.676,04
OFIC. 3.ª / NIVEL 2	29,38	17,65	7,88	7,88	54,912	1.647,37	1.647,37	1.647,37	1.702,29
OFIC. 2.ª / NIVEL 3	29,42	18,97	8,32	8,32	56,699	1.700,96	1.700,96	1.700,96	1.757,66
OFIC. 1.ª / NIVEL 4	29,44	20,42	8,76	8,76	58,613	1.758,38	1.758,38	1.758,38	1.816,99
RESP. T./NIVEL 5	30,53	22,26	3,91	3,91	56,699	1.700,96	1.700,96	1.700,96	1.757,66
OFIC. 1.ª ESP / NIVEL 6	30,31	21,02	9,02	9,02	60,353	1.810,60	1.810,60	1.810,60	1.870,96

CATEGORÍA	INGRESOS		INCENTIVOS RT.º 128	RT.º 130	VALOR ANUAL QUINQUENIOS	VALOR DÍA QUINQUENIOS	PLUS TOX. DIARIO	PLU: NOCTU HORAI
	FIJOS BRUTO ANUAL	RT.º 114						
FORM. 1.º AÑO	10.764,61							
APR. 2.º AÑO	10.764,61							
APR. ULT. AÑO	13.769,34							
ESPEC- / NIVEL 1	26.275,91	1.279,47	2.294,94	2.579,42	517,27	0,200	7,275	2,86
OFIC. 3.ª / NIVEL 2	26.687,44	1.355,75	2.397,37	2.686,02	551,94	0,214	7,308	2,86
OFIC. 2.ª / NIVEL 3	27.555,60	1.445,81	2.538,54	2.833,36	582,11	0,225	7,373	2,86
OFIC. 1.ª / NIVEL 4	28.485,77	1.528,55	2.666,50	2.966,38	633,40	0,245	7,484	2,86
RESP. T./NIVEL 5	27.555,60	1.445,81	2.538,54	2.833,36	582,11	0,225	7,373	2,86

OFIC. 1. ^a ESP / NIVEL 6	29.331,75	1.574,41	2.746,49	3.055,37	652,39	0,253	7,708	2,86
-------------------------------------------	-----------	----------	----------	----------	--------	-------	-------	------

ANEXO 9**DEVENGOS EMPLEADOS
TABLAS SALARIALES AÑO 2013**

Incremento del 2% sobre tablas 2012.

ESCALONES DE VALORACIÓN	SUELDO MENSUAL BRUTO	SUELDO DIARIO BRUTO	GRATIF. EXTRAS				INGRESOS ANUALES BRUTO
			Julio	Septbre	Navidad	Marzo	
6	1.751,70	58,390	1.751,70	1.751,70	1.751,70	1.751,70	28.027,19
7	1.806,86	60,229	1.806,86	1.806,86	1.806,86	1.806,86	28.909,69
8	1.860,27	62,009	1.860,27	1.860,27	1.860,27	1.860,27	29.764,35
9	1.928,02	64,267	1.928,02	1.928,02	1.928,02	1.928,02	30.848,40
10	2.074,42	69,147	2.074,42	2.074,42	2.074,42	2.074,42	33.190,77
11	2.250,85	75,028	2.250,85	2.250,85	2.250,85	2.250,85	36.013,65

ESCALONES DE VALORACIÓN	PRIMA PRODUCCIÓN ANUAL	PRIMA PRODUCCIÓN MENSUAL	QUINQUENIO AÑO	QUINQUENIO MES	INGRESOS ANUALES
-------------------------	------------------------	--------------------------	----------------	----------------	------------------

					BRUTOS CON VARIABLES
6	312,68	26,06	604,80	37,80	29.843,35
7	322,53	26,88	657,70	41,11	30.735,70
8	332,07	27,67	675,35	42,21	31.599,90
9	344,16	28,68	691,30	43,21	32.696,04
10	370,28	30,86	702,87	43,93	35.064,53
11	401,79	33,48	708,75	44,30	37.918,91
	AÑO	MES			
C.P.T	1.224,00	102,00			
O.S.C.A.	279,48	23,29			
TOTAL	1.503,48	122,83			
F1203506					

Código del anuncio: F1203506