

**BOLETÍN Nº 122 - 24 de junio de 2014****RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Magotteaux Navarra, S.A., de Urdiain.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Magotteaux Navarra, S.A., de Urdiain (Código número 31004852012004), que tuvo entrada en este Registro en fecha 15 de abril de 2014, que fue suscrito el día 18 de marzo de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado en fecha 22 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

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

Pamplona, 28 de mayo de 2014.–Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA  
AÑO 2014-2015**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El contenido del presente acuerdo vincula durante el periodo de su vigencia, por una parte a la Empresa Magotteaux-Navarra, y por otra a todo el personal, excluida la Dirección, que compone la plantilla de esta Empresa.

Las partes firmantes de este Convenio, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2. Vigencia.

La vigencia de este Convenio comienza el 1 de enero de 2014 y finaliza el 31 de diciembre de 2015.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86 del vigente Estatuto de los trabajadores, se entiende denunciado este Convenio desde el mismo día de su firma.

Ambas partes respetarán todos los acuerdos recogidos en Convenio, quedando vigentes hasta la firma de un nuevo Convenio; manteniendo su vigencia todos los acuerdos que no hayan sido motivo de una nueva negociación, quedando todos ellos recogidos nuevamente en el próximo Convenio.

Artículo 3. Calendario, jornada de trabajo y horario.

Durante la vigencia del convenio, el cómputo anual será de 1.688 horas (211 días), incluyéndose dentro de dichas horas el disfrute de un cuarto de hora de bocadillo en los supuestos de jornada continua. (Ocho horas seguidas de trabajo).

Se entiende como horario de trabajo el que se inicia y acaba precisamente en su puesto de trabajo y en el caso de no acudir el sustituto, antes de abandonarlo deberá comunicarlo al encargado correspondiente.

Como anexo 2 de este Convenio se incluye un Calendario Laboral que distribuye la forma de realización de las horas y se fijan horarios para cada sección o grupo de trabajo.

Se entregará calendario individual a todo el personal eventual cuando firme el contrato conforme a la parte proporcional del cómputo de horas vigente en el convenio.

Los turnos de trabajo después del periodo de vacaciones, se retomarán siguiendo el que se dejó antes de comenzar las mismas.

Ante un descenso importante de la producción, la Dirección informará al Comité de Empresa la situación. Ambas partes valorarán y propondrán, para su estudio, medidas excepcionales de flexibilidad. Entre estas medidas se tendrán en cuenta, la eliminación y reducción de subcontratas y talleres exteriores, así como de los contratos eventuales que hubiera en ese momento.

#### Artículo 4. Vacaciones.

Se establecen 30 días de vacaciones para todos los trabajadores a disfrutar en las fechas indicadas en el Calendario establecido en el anexo 2, de los cuales 4 días laborables se disfrutarán en las fiestas patronales de la localidad de residencia o de empadronamiento de cada uno, y cuyas fechas deberán quedar fijadas desde ahora, con el fin de organizar el trabajo. Aquellos trabajadores cuyas fiestas patronales coinciden con el periodo de vacaciones, disfrutarán los 4 días laborables que les corresponden a continuación de las vacaciones o en los días inmediatamente anteriores a las mismas. Los trabajadores que elijan la localidad de empadronamiento para disfrutar de las fiestas, deberán justificarlo en el impreso que, a efectos del IRPF, se cumplimenta a principios de año.

A partir del 1 de enero de 1998, tendrán un día más de vacaciones todos los trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de antigüedad en la Empresa, y que se podrá disfrutar a lo largo de todo el año cuando el interesado lo considere oportuno. Este día de vacaciones será abonado como Licencia Retribuida.

La percepción salarial de las vacaciones tendrá el salario mes Empresa que corresponda más 200 horas por el salario medio/hora de los tres meses anteriores devengado en los conceptos de Salario hora puesto e Incentivo a la producción, y en el caso de Mantenimiento y Modelistas, se hará el cálculo sobre la Prima de Eficacia. Independientemente se abonará también la Prima de Asistencia correspondiente.

Esta misma regulación abarca al personal de mantenimiento, excepto 2 mecánicos y 1 electricista que la Empresa ha designado. Expediciones tendrán el inventario y las entregas especiales de agosto como componente estándar de su calendario, para lo cual se utilizarán 2 días en agosto y 4 días en el cierre de noviembre/primer semana de diciembre. En caso de ser necesarias más horas, éstas tendrán carácter de extraordinarias (1 hora extraordinaria = 1,75 horas ordinarias), respetando siempre el compromiso máximo de 50 horas extraordinarias por año.

En caso de necesidades justificadas por la Dirección de la Empresa, afectaría a rebaba y tratamientos térmicos con un mes de preaviso por parte de la Empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 38 del ET, cuando un trabajador esté de baja por Incapacidad Laboral Transitoria durante el periodo de vacaciones, preferentemente disfrutará las que le resten a continuación del alta médica.

Para el disfrute de las vacaciones fuera del periodo previsto en el Calendario y por los trabajadores que hubieran estado trabajando o en situación de I.L.T. en el periodo de vacaciones, se computarán los días laborables comprendidos en el citado periodo, para lo cual se definirán anualmente con el Calendario dichos días, ajustándose a la jornada anual.

#### **Calendario individual:**

Se establecen 2 días de calendario individual anual para 2014 y 2015 que deberán disfrutarse siguiendo la normativa que se indica a continuación:

–Se realizará la solicitud de disfrute con un plazo mínimo de 15 días.

–Todos los días pendientes se disfrutarán antes del 30 de noviembre.

–Se establece un máximo de permisos por día de trabajo: 2 Sección fusión, 2 Sección acabado y 2 resto fábrica.

–Las solicitudes se harán a través de los Encargados.

–Se aprobarán los permisos por orden de solicitud.

–Se devolverán las solicitudes con firma de aceptación en el plazo de 1 semana. En caso de no recibir contestación a la solicitud, se entenderá que el permiso ha sido concedido.

–Se informará semanalmente de las solicitudes realizadas para cada día.

–Los días de San Pedro (29 de junio) y San Adrián (16 de junio) no se limitará el número de permisos para los residentes en Alsasua y Etxarri Aranzatz respectivamente.

–Se podrán limitar puntualmente los permisos si ello supone parada de instalación y siempre que dicha limitación sea consensuada con el Comité.

–Los permisos solicitados por aquellos trabajadores que hayan agotado sus días de Calendario Individual, se concederán siempre y cuando la empresa lo considere viable y en condición de recuperable o a descontar, según las necesidades de producción.

En Tratamientos Térmicos, Rebaba, Operaciones Finales y Expediciones, no podrán ser disfrutados dichos días la semana anterior al inicio de vacaciones de verano si la Dirección de la Empresa lo solicita con un mes. En el supuesto en que varias solicitudes puedan perturbar la organización de Fábrica, ambas partes definirán en consenso los % mínimos de presencia por sección. Las solicitudes se resolverán por riguroso orden de solicitud.

#### **Horario:**

Se recogen a continuación, las condiciones establecidas en la nota de servicio de fecha 11/01/2002, relativa a los horarios y en el marco de convenir ambas partes de que no se trata de un derecho adquirido y es susceptible de sufrir modificaciones en función de las circunstancias.

1.–La condición fundamental para la adaptación al nuevo horario consiste en garantizar el servicio del que se es responsable, por lo que en ciertos casos, la adaptación deberá ser progresiva.

2.–Algunas excepciones a la norma serán comunicadas a ciertas personas.

3.–Se trata de una norma que se adopta en el marco de una circunstancia puntual, y en consecuencia, cualquier otro tipo de circunstancia que modifique el planteamiento inicial, podrá dar lugar a la recuperación del horario ordinario a medio, o largo plazo.

#### **Artículo 5. Licencias retribuidas.**

Todo el personal adscrito al presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, con percepción del salario que se establece en las Tablas anexas, en los casos y durante los periodos que seguidamente se indican, previa la oportuna y suficiente justificación.

1.–Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales ininterrumpidos siempre que el hecho causante se produzca en esos días. Esta licencia podrá sumarse a las vacaciones si coinciden. Se justificará la concesión de esta licencia con la presentación del Libro de Familia.

2.–Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales, sobrinos carnales, padres políticos, hermanos políticos (cónyuges de los hermanos y hermanos de los cónyuges) y tíos carnales, 1 día natural. Esta licencia se justificará mediante la presentación del correspondiente justificante expedido por el sacerdote oficiante o por el Juez.

3.–Por nacimiento de hijo, 4 días laborables que se podrán disfrutar seguidos o alternos en un plazo de 15 días a partir del hecho causante.

Si el trabajador no ha disfrutado del día de licencia correspondiente al ingreso en la clínica para el parto, los 2 primeros días de la licencia los disfrutará seguidos a partir del hecho causante. A los efectos de este apartado, el hecho causante se considerará el día del parto o el siguiente.

Cuando para el nacimiento del hijo se haya practicado a la esposa del trabajador la cesárea, la licencia se ampliará en 2 días a añadir al día de licencia que se tome a partir del hecho causante.

Se justificará el parto mediante la presentación del Libro de Familia.

4.–Por defunción del cónyuge e hijos, 7 días naturales a partir del hecho causante.

5.–Por defunción:

–De padres, hermanos, padres políticos y hermanos políticos (cónyuges de los hermanos y hermanos del cónyuge) 3 días naturales. No es necesaria la justificación de estas licencias.

–De abuelos y nietos, 2 días naturales.

–De tíos carnales y sus cónyuges, hijos políticos, abuelos políticos, primos carnales y sobrinos carnales, 1 día natural que se podrá tomar el día del fallecimiento o del funeral. Esta licencia se justificará mediante la presentación de esquila o en su defecto por otra justificación escrita.

Si el fallecimiento se produce en un día festivo, el disfrute de la licencia comenzará el mismo día del fallecimiento si éste ocurre antes de las 12 horas del mediodía y el día siguiente si sucede entre las 12 y las 24 horas.

6.–a) Por enfermedad grave acreditada:

–De padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos (cónyuges de los hermanos y hermanos del cónyuge), hijos políticos, abuelos y nietos, 2 días durante el periodo que dure la enfermedad que serán seguidos ó alternos. En caso de padres y padres políticos, esta licencia no podrá repetirse por causa de la misma enfermedad en un periodo inferior a 60 días contados desde el último día de la licencia anterior. En caso de hermanos y hermanos políticos, 6 meses. En caso de abuelos y nietos e hijos políticos, se mantiene en un año.

El justificante en caso de ingreso deberá concretar la fecha en la que ingresó el enfermo. Los días de licencia en este supuesto, si no se toman a partir del hecho causante, deberán ser preavisados con 24 horas de antelación al disfrute de la licencia.

–Del cónyuge, excluido el parto, e hijos, 2 días laborables que se podrán tomar seguidos o alternos dentro del periodo que dure la enfermedad. Esta licencia no podrá repetirse por causa de la misma enfermedad en un periodo inferior a 30 días contados desde el último de la licencia anterior.

b) Por traslado a clínica con ingreso inferior a 24 horas del cónyuge e hijos, 1 día natural. Esta licencia se justificará por el parte de ingreso en clínica o en urgencias.

c) Por cirugía ambulatoria del trabajador y del cónyuge, hijos y padres, 1 día natural.

d) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización:

–De cónyuges, hijos, padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos (cónyuges de los hermanos y hermanos de los cónyuges), hijos políticos, abuelos y nietos, que precise reposo domiciliario, dos días naturales que se deberán tomar seguidos a partir del hecho causante. Se justificará mediante informe médico de necesidad de reposo domiciliario.

En los casos en los que habiéndose agotado las licencias previstas en este apartado y al trabajador le avisasen una vez iniciada su jornada de trabajo, del traslado del enfermo grave y se viera obligado a interrumpir su jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir esas horas de ausencia como licencia retribuida. En la justificación o solicitud de esta licencia se harán constar el nombre y dos apellidos del enfermo.

La gravedad de una enfermedad vendrá determinada por el ingreso en clínica de la persona afectada por un periodo superior a 24 horas o por el correspondiente informe médico.

Se considerará en los casos de enfermedad grave o ingreso en clínica superior a 24 horas que el hecho causante se produce el mismo día o el día natural siguiente de la fecha de ingreso o de la gravedad, según el justificante.

e) Durante un día natural para pruebas de endoscopia realizadas al trabajador. Esta licencia se justificará con la previa presentación de la citación y posterior justificante de asistencia.

En los apartados 2, 5 y 6, se aplicará un día adicional cuando los hechos se produzcan a más de 200 km de la planta de Urdiain y se aplicará otro día adicional (en total dos días) cuando los hechos se produzcan a más de 400 km de la planta de Urdiain. Los días de ampliación se podrán tomar anterior o posterior a la licencia.

El derecho a ampliar la licencia por razón de distancia, únicamente se disfrutará en el caso de que la gravedad venga determinada por el ingreso en una clínica situada a más de 200 km de distancia del centro de trabajo o que en el tiempo de disfrute de la licencia, es decir, en los 2 días naturales siguientes al hecho causante se produzca el traslado a una clínica situada a más de 200 km del centro de trabajo. Igualmente se disfrutará de la ampliación de la licencia por razón de la distancia, cuando la gravedad en la enfermedad se produzca en lugar situado a más de 200 km de la fábrica.

7.–Durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual. La justificación de esta licencia se realizará con el justificante de empadronamiento del municipio en el que aparezca la fecha en la que se ha realizado el cambio.

8.–Durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público. Se consideran circunstancias de carácter público:

toda aquella situación que requiera de la presencia del trabajador en un organismo público al objeto de cumplir con un deber público de carácter inexcusable y cuyo horario coincida con el de la jornada de trabajo. (ejemplo: citación a Tribunales, Juzgados, o Elecciones, ...).

No se considerará a tales efectos como deber público inexcusable la renovación del Documento Nacional de Identidad, aunque tendrán derecho a esta licencia por renovación del DNI y por el tiempo indispensable, los trabajadores a jornada partida.

9.–Por el tiempo indispensable para los donantes de sangre. Se justificará con la previa presentación de la convocatoria y posterior justificante de la donación.

10.–Un día natural por extracción o implante de una pieza dental. Esta licencia se justificará con la presentación del correspondiente justificante médico en el que se refleje la asistencia a dicha consulta.

Durante el tiempo indispensable en las visitas al médico especialista de la Seguridad Social y Mutua de los trabajadores de la Empresa. Como justificante el trabajador deberá presentar una copia del volante del médico de cabecera y el justificante del especialista al que le haya remitido. No necesitará el volante del médico de cabecera cuando la asistencia se le haya prestado en el Ambulatorio o centro oficial que corresponda. En último término, el justificante del especialista podrá ser suficiente si se hace constar que ha sido remitido por el médico de cabecera. Será válido el primer volante para especialista en las visitas posteriores siempre y cuando el especialista de la Seguridad Social exprese en el justificante la necesidad de las posteriores visitas y su fecha. Lo mismo se hará cuando sea remitido al especialista por el médico de la Empresa.

Durante el tiempo indispensable para acudir en las visitas al pediatra y médico especialista de la Seguridad Social con hijos menores de 12 años. El trabajador deberá presentar el justificante de asistencia del médico que haya realizado la visita.

Durante el tiempo indispensable por asistencia a urgencias del cónyuge e hijos. El trabajador deberá presentar el justificante de asistencia extendido por el servicio de urgencias.

Hasta 16 horas anuales para las visitas al médico de cabecera. Se justificará con el parte de asistencia expedido por el centro de salud correspondiente.

11.–Durante el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo a las trabajadoras embarazadas. Se concederá el cambio de turno sin abono de Prima por cambio de turno a los trabajadores que así lo soliciten para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a los exámenes prenatales correspondientes. Esta licencia se justificará con la previa presentación de la convocatoria y el posterior justificante de asistencia.

Igualmente en la solicitud de licencia, se expondrán las circunstancias anteriores y se comunicará a la Empresa con la mayor antelación que sea posible.

Cuando la licencia retribuida tenga por causa el parto, la enfermedad o el fallecimiento y, además, el productor deba interrumpir, por la urgencia del caso una jornada ya comenzada, se seguirá el siguiente criterio:

- a) Si la interrupción se produce antes de transcurrir la mitad de la jornada ordinaria que tenga establecida, dicho día será computado y abonado íntegramente como licencia retribuida, percibiendo además como horas ordinarias las ya efectivamente trabajadas dicho día. (Horas superpuestas).
- b) Si la interrupción se produce después de transcurrida mitad de la jornada ordinaria que tenga establecida, dicho día no será computado como licencia retribuida y el productor, además de disfrutar íntegramente en los días inmediatamente siguientes de la licencia retribuida que le corresponda, percibirá el importe total de las horas dejadas de trabajar en la jornada ordinaria, que se haya visto precisado a interrumpir.
- c) El valor de las horas que se superponen será el que se indica en las tablas anexas.

En todos los apartados del presente artículo 5 y, a efectos de las licencias retribuidas otorgadas, el cónyuge del trabajador, se entenderá por este mismo grado de parentesco, a la persona que tenga la misma relación marital y de convivencia que se presume para el cónyuge, correspondiéndole el mismo tipo y cuantía de la licencia retribuida.

Para el reconocimiento de este derecho, el trabajador deberá haberlo solicitado previamente a la Dirección de la Empresa, que, a la vista del tiempo de convivencia, que en ningún caso podrá ser inferior a un año anterior, y otras justificaciones suficientes a juicio de la Empresa que el trabajador deberá presentar, podrá reconocer la convivencia a los efectos del disfrute de dichas licencias.

Una vez reconocido el derecho por la Empresa, el trabajador perderá el derecho a disfrutar de las licencias relativas al cónyuge anterior y a los familiares de éste. Para el disfrute de la primera licencia relativa a la

nueva persona conviviente, deberá transcurrir, como mínimo, un mes desde que la Empresa haya reconocido expresamente la situación.

#### Artículo 6. Contratación y cese del personal.

##### Contrataciones:

Las nuevas contrataciones de Mano de Obra Directa se harán con la categoría de Peón, Ayudante Mantenimiento o Ayudante Modelista y se establece un periodo de 6 meses para alcanzar la categoría de Peón Especialista, Oficial Mantenimiento y Oficial Modelista respectivamente. Para contabilizar este periodo de seis meses se contará la suma de los diferentes contratos parciales que pudiera haber tenido en la empresa el trabajador, siempre que no haya transcurrido un plazo superior a 2 años entre dichos contratos.

Se apuesta y se fomenta el contrato de relevo como forma eficaz para la renovación no traumática de la plantilla.

Una vez reconocida su aptitud y calidad de trabajo, el personal mencionado en este artículo, tendrá prioridad en el acceso a las plazas con contrato indefinido o de relevo que se generen según se menciona en los párrafos precedentes.

Reconociendo la creación de la nueva categoría de peón y que la contratación de personal a través de ETT no genera un rendimiento adecuado, se propone reducir al mínimo la contratación de personal por esta vía. En caso de que fuera necesario, se realizaría de manera consensuada con el Comité de Empresa.

##### Periodo de prueba:

Todo productor que comience a prestar sus servicios en la Empresa, lo hará, y así tendrá que hacer constar por escrito, a título de prueba y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en las siguientes escalas:

Peones 30 días.

Peones especialistas 15 días.

Aprendices, profesionales de oficio, y siderúrgicos 30 días.

##### Cese de personal:

Cualquier productor podrá cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, después de concluir su periodo de prueba, preavisando a la misma con la antelación que se indica:

Peones 15 días.

Peones especialistas 15 días.

Aprendices, profesionales siderúrgicos y de oficio 15 días.

#### Artículo 7. Ascensos y promoción en la empresa.

Para cualquier puesto de trabajo que la Empresa necesite cubrir dentro de su plantilla y respetando la facultad de exigencia de cualquier titulación académica por parte de la Empresa, los trabajadores de la misma que tengan dicha titulación podrán optar en igualdad de condiciones con otras personas ajenas a la Empresa a los exámenes o pruebas de aptitud que la Dirección estime necesarios.

Si la vacante es en la sección de mantenimiento, la plaza podría ser ocupada por promoción interna.

En caso de igualdad en los resultados de los citados exámenes o pruebas de aptitud, el trabajador de la Empresa tendrá preferencia con respecto a los que no lo sean.

Cuando se vayan a proveer plazas de nueva contratación que puedan afectar al personal de la Empresa, de conformidad con lo establecido en este artículo, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para su debida publicidad entre el personal de la misma. Esta comunicación se realizará cuando se conozca la necesidad de la vacante.

Para los puestos que salen a concurso únicamente con personal de la Empresa, el Tribunal Calificador estará formado por:

a) Tres miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.

b) Dos miembros nombrados por el Comité de Empresa de entre los trabajadores de la misma.

En todo lo no contemplado en el presente artículo, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

#### Artículo 8. Cambios de puesto de trabajo.

Queda refundido en el artículo 33-Polivalentes y cambios de puesto.

#### Artículo 9. Retribuciones.

En 2014 y 2015 se incrementará porcentualmente en todos los conceptos el salario resultante con un aumento equivalente al IPC real del año. Si el IPC resultante es inferior al 0%, no se aplicará el descuento. En el primer trimestre del año 2015 y 2016 se revisará el IPC resultante de 2014 y 2015, respectivamente, para adecuar los salarios al resultado del mismo, abonando, en su caso, los atrasos correspondientes.

Los atrasos por ajuste de IPC serán abonados al personal de alta en la empresa en el momento de producirse el pago.

#### Prima de absentismo.

Se computarán los 211 días de calendario y, si se está de baja durante los días de regulación, las posibles bajas que coincidan en los mismos se tendrán en cuenta para el cálculo de la prima. El cálculo se aplicará según la siguiente tabla:

HORAS (ENFERMEDAD Y ACCIDENTE)	EUROS/AÑO
0	300
De 1 a 24	250
De 25 a 40	150
De 41 a 80	100
> de 80	0

La prima de Absentismo se abonará en el mes de diciembre del año al que corresponde.

#### Anexos.

Ambas partes acuerdan que la actualización de las tablas salariales se realice a lo largo del año. Conforme se vayan acordando los distintos incentivos se irán aplicando con su nueva redacción sin esperar a una nueva redacción del Convenio.

#### Artículo 10. Abono de nóminas y anticipos.

La liquidación de la nómina mensual, que se hará a través de una entidad bancaria o de ahorro, se efectuará el 5.º día laborable de cada mes.

Se establece así mismo un anticipo, que se abonará también a través de una entidad bancaria o de ahorro y su cuantía será de 700 euros/mensuales y se hará efectivo para el día 25 de cada mes.

Las reclamaciones de nóminas deberán venir a través del Comité de Empresa y de la persona que éste tenga designada para tal fin, quien procurará agruparlas para su presentación. Dichas diferencias, una vez comprobadas, se harán efectivas en los 2 días laborables siguientes a su presentación.

#### Artículo 11. Conceptos retributivos.

a) Salario mes empresa.

b) Salario hora puesto.—La creación de estos dos conceptos engloba todos aquellos que se venían abonando hasta ahora como son: carencia de incentivos, nocturnidad, ruido, tóxico o penoso, que ya no aparecerán en nómina.

c) Puntualidad.—Su cuantía viene determinada en el Anexo 1.

d) Licencia retribuida.—Se consideran como tales únicamente las horas que con éste concepto se dejen de trabajar.

e) Antigüedad.—Su cuantía por trienio y mes viene determinada en Anexo 1.

f) Pagas Extras.—Se establecen dos pagas extraordinarias cuya cuantía fija se establece en Anexo 1 y se abonarán, una el 30 de junio y otra el 22 de diciembre.

g) Incentivo a la producción.—Se establece para algunos puestos y su cuantía y criterios de aplicación vienen reflejados en las tablas del anexo 1.

- h) Prima responsabilidad.–Su cuantía, personas y puestos que la devengan se especifican en Anexo 1.
- i) Prima eficacia.–Está establecida para el personal de mantenimiento y modelistas, se abonará mensualmente y su fórmula de cálculo se refleja en las tablas del Anexo 1.
- j) Vacaciones.–Ver artículo 4 del presente Convenio.
- k) Plus de distancia.–Ver artículo 12 del presente Convenio.

#### Artículo 12. Plus de distancia.

La cuantía del Plus de distancia será revisada cada año en la misma proporción que lo sea el salario de los trabajadores sujetos a este Convenio. Su importe vendrá indicado en el anexo 3 y los kilómetros serán los totales que correspondan a un viaje de ida y otro de vuelta.

Este plus de distancia, será extensible a los trabajadores que por situación médica deban desplazarse al botiquín de la Empresa y a los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a desplazarse al centro de trabajo por sus propios medios.

Los trabajadores que hasta esta fecha hubiesen cambiado su domicilio o localidad que dé derecho al percibo de este plus, lo percibirán con la cuantía estipulada para su nuevo domicilio, siempre que no exceda los 30 km de distancia de la planta (ida y vuelta).

Cada año, cuando se establezca el precio del kilometraje que se abona al personal que viaja por cuenta de la Empresa, se hará entrega de una copia al Comité de Empresa.

#### Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se incorpora una tercera modalidad de cobro consistente en percibir en metálico la totalidad de su valor, eliminando la obligación del disfrute de las mismas, salvo que se elijan las otras modalidades existente (A o B). La modalidad de cobro será la que acuerden el trabajador y su encargado. En todo caso, se reconoce que la realización de horas extraordinarias no es, en general, conveniente, por lo que se recomienda minimizar su utilización. En casos excepcionales se consensuará con el Comité de Empresa la superación del límite de 50 horas anuales.

A) Disfrutar las horas trabajadas incrementadas en un 75%, en tiempo de descanso.

B) Disfrutar las horas trabajadas y retribuir el 75% de su valor.

C) Cobrar íntegramente el valor de las horas extras (valor hora + 75%).

–En las opciones A y B, el plazo de disfrute será de un año a partir de la ejecución, preavisando con 24 horas de antelación.

–A las horas de incremento disfrutadas en el punto A, se les abonará el complemento de licencia retribuida.

–El número de horas extraordinarias no será superior a dos al día (a partir de la jornada ordinaria), 16 horas al mes y 50 horas al año.

#### Excepción:

En las secciones de Tratamientos Térmicos, Operaciones Finales, Rebaba y Expediciones, las horas extras en los primeros días de vacaciones de verano en el marco de las necesidades frente a la situación de los pedidos, se registrarán bajo el sistema de día por día, con preaviso de 1 mes por parte de la Empresa.

Las horas extraordinarias se valorarán según el siguiente cociente, para operarios, oficiales y empleados:

Dividendo: Salario mes del año.

+ Antigüedad (9 trienios a partir de enero-2000).

+ Gratificaciones extraordinarias.

+ Prima de eficacia (para Ofic. Mant. y Mod.).

Divisor: número de horas de trabajo al año.

Al cociente resultante se le incrementará un 75% más los pluses que se devenguen en el puesto en el que se desarrolle el trabajo.

El resultado de los valores de estas horas estará reflejado en el Anexo 1.

#### Artículo 14. Mejora de prestaciones a enfermos.



Al objeto de mejorar las prestaciones que se vienen percibiendo de la Seguridad Social, se crea un "complemento" cuya aplicación se efectuará en función del índice de absentismo producido por las bajas de enfermedad cuya escala se establece como sigue:

–Hasta el 4,00% 100% del salario real convenido.

–Hasta el 4,50% 90% del salario real convenido.

–Hasta el 5,00% 80% del salario real convenido.

–Hasta el 5,50% 65% del salario real convenido.

A partir del 5,50%, las percepciones serán las establecidas por la Seguridad Social.

Los porcentajes de Absentismo serán los correspondientes al total de la plantilla. Se abonará el complemento hasta el 100% a partir del día 31 de una baja continuada en cualquiera de los casos anteriores.

El salario que servirá de base para la aplicación de esta tarifa vendrá indicado en el anexo de las tablas salariales.

En la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá por un máximo de 3 días un complemento a cargo de la Empresa del 50% de su salario, que serán abonados en el mismo mes en que correspondan, siempre que la primera baja sea en un mes en el que se supere el 5,50% de absentismo. Asimismo, este complemento y por el periodo de 3 días, se aplicará a las demás I.L.T. que no hayan podido beneficiarse de este supuesto, siempre que en esa baja no se alcance el 5,50% de absentismo.

Se formará una comisión de trabajo que analice la problemática del absentismo y su complementación con el fin de alcanzar un equilibrio entre ambos.

Artículo 15. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Comité de empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de una bolsa de 32 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función de representación. Dichas horas serán acumulables por grupos sindicales durante 4 meses, incluidas las del Delegado Sindical, pudiendo hacer uso en función de las necesidades de cada miembro del Comité en la cuantía que necesite.

Se podrán acumular las horas de licencia de los miembros del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales entre los de la misma Central, siempre que no perturbe la organización de la Empresa y se preavise con la antelación suficiente.

Atendiendo a razones de mejora de productividad, se limitará a 56 horas semanales el máximo de horas sindicales a utilizar por parte del personal de mano de obra directa.

Funcionamiento en cesión de horas entre miembros del comité y delegados sindicales:

ELA-STV.–Se acuerda disponer de hasta 128 horas cuatrimestrales por cada miembro del Comité más 80 horas cuatrimestrales por el delegado sindical retribuidas para el ejercicio de su función de representación.

U.G.T.–Se acuerda disponer de hasta 128 horas cuatrimestrales por cada miembro del Comité más 80 horas cuatrimestrales por el delegado sindical retribuidas para el ejercicio de su función de representación. No tiene delegado sindical, por no haber justificado el 15% mínimo de afiliación.

L.A.B.–Se acuerda disponer de hasta 128 horas cuatrimestrales por cada miembro del Comité más 80 horas cuatrimestrales por el delegado sindical retribuidas para el ejercicio de su función de representación.

Se avisará a la Empresa con la antelación suficiente para que pueda organizarse.

Artículo 17. Secciones sindicales.

Por el presente Convenio quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Empresa.

Para ser constituida, la Sección Sindical correspondiente deberá informar a la Empresa de su constitución. El único requisito necesario será el acreditar una afiliación de al menos el 15% de la plantilla de la Empresa.

La Sección Sindical podrá nombrar un delegado sindical que será reconocido como tal por la Empresa y que tendrá derecho al disfrute de hasta 20 horas cada mes pagadas como licencia retribuida, para el ejercicio de su actividad sindical con el preaviso mínimo de 24 horas, debiendo presentar el oportuno justificante de la Central Sindical correspondiente.

El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene con voz y voto. Se le entregará la misma información que al Comité de Empresa.

Las Secciones Sindicales de Empresa que acrediten el porcentaje mínimo establecido de afiliación, dispondrán para el conjunto de sus afiliados, de hasta 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de Formación Sindical y actividades análogas que serán computables a efectos de calendario. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación.

Artículo 18. Derechos sindicales.

Quedará reconocida la capacidad negociadora de las Centrales Sindicales en la medida que lo sea a nivel de Convenio Provincial o Ley de rango superior para las Empresas de 250 trabajadores.

Aquellas centrales sindicales con sección sindical en la Empresa podrán recaudar sus cuotas a través de la misma previa solicitud por escrito formulada a través de su respectivo delegado sindical con la conformidad expresa de los trabajadores.

La Empresa escuchará, valorará y contestará las propuestas que las centrales sindicales le puedan plantear.

Artículo 19. Sanciones.

Cualquier medida disciplinaria que pueda suponer más de dos días de suspensión de empleo y sueldo, deberá ser puesta en conocimiento de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador afectado o del Comité de Empresa en caso de no estar afiliado o de no tener reconocida Sección sindical la Central a la que pertenezca el sancionado, en el plazo de 48 horas anteriores a la imposición de la sanción.

Artículo 20. Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho de hasta 11 horas anuales de asambleas avisando con 24 horas de antelación. Estas horas serán retribuidas a razón del salario que proporcionalmente corresponda al tiempo empleado en la misma.

El Comité de Empresa comunicará a la Dirección la duración aproximada de la misma.

Durante el tiempo de asamblea y a modo de retén de seguridad, quedarán en su puesto un hornero de fusión y otro de tratamiento. Mantenimiento acudirá a las llamadas. A las personas más arriba indicadas se les dará toda la información facilitada a la Asamblea y participarán en las votaciones si las hubiera.

Los trabajadores a turno partido, saldrán 1/2 hora antes los días de asambleas cuando éstas tengan lugar a la hora del cambio de turno de las 2 de la tarde.

Artículo 21. Excedencias.

En este artículo se estará a lo que establece la legislación vigente sin perjuicio de que se estudien propuestas especiales que se puedan formular.

Artículo 22. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y futura de general aplicación.

Artículo 23. Formación profesional.

Mediante el presente artículo, se recoge el derecho a la asistencia a cursos de capacitación, perfeccionamiento y adaptación a las nuevas tecnologías y métodos de producción a establecer próximamente en nuestra Empresa para todos los especialistas, oficiales y empleados.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un Título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos o asistan a algún curso impartido por un Centro Oficial con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, tienen derecho, en los términos que se establecen:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo necesario para presentarse a los exámenes los días en que éstos se celebren, previa justificación documental, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. A los solos efectos de presentación a los exámenes, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en la Empresa, poniéndolo en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y que la Empresa tenga establecidos varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares, no sobrecargando los turnos de noche en la medida de lo posible.

c) En el caso de que estos cursos lleven acompañado un certificado o título al final de los mismos, se tendrá en cuenta a la hora de los ascensos dentro de la Empresa.

d) Los permisos o licencias de formación previstos en el párrafo a) no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

e) Para el disfrute de los derechos establecidos en los apartados anteriores, se establece un porcentaje máximo del 10% del total de la plantilla de trabajadores de la Empresa.

En caso de que la asistencia al curso implicase la imposibilidad de prestar su trabajo, se suspenderán los efectos del contrato de trabajo con la garantía del trabajo a la finalización del curso. En este caso la Empresa podrá dar de baja al trabajador en la Seguridad Social si el curso tuviera una duración superior a tres meses.

Con respecto a los mandos intermedios y oficiales, la Empresa y el Comité se pondrán de acuerdo para la asistencia de los que lo deseen a algún curso de capacitación o perfeccionamiento profesional durante el presente año. Para facilitar dicho acuerdo, ambas partes se intercambiarán la información que puedan tener sobre los mencionados cursos. La Empresa procurará que los mandos intermedios y oficiales estén al tanto de los avances tecnológicos que puedan producirse en materia de su interés para lo que se pondrán de acuerdo con el Comité de Empresa.

#### Artículo 24. Euskera.

El presente convenio será redactado en bilingüe, euskera y castellano, y así se hará en sucesivos Convenios. Sin perjuicio de lo anterior, las interpretaciones del Convenio se efectuarán sobre la versión castellana.

#### Artículo 25. Jubilación.

Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de mano de obra directa y empleados, que cumplan las condiciones legalmente previstas para acceder a la jubilación parcial en los términos previstos por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de diciembre, al cumplir la edad inicial de acceso lo solicitarán a la empresa, que dispondrá lo que proceda en función de sus necesidades productivas y organizativas.

#### Artículo 26. Asistencia sanitaria opcional.

Por el presente artículo se establece la opción de elección de Médico especialista por parte del interesado, distinto del de la Mutua Oficial, en caso de accidente o enfermedad profesional con Visto Bueno del Médico de la Empresa y siempre que la Mutua lo autorice y abone su costo.

En caso de que la Mutua no permitiera dicho cambio, el Comité y la Dirección negociarán el cambio de Mutua.

#### Artículo 27. Fondo ayuda económica para formación cultural, deportiva o social.

La Dirección prestará su colaboración a las posibles actividades deportivas o culturales que con carácter colectivo se puedan organizar durante la vigencia del presente Convenio. El Comité presentará a la Dirección las propuestas concretas que durante el año se puedan producir; en cada caso se concretará, de acuerdo entre Comité y Dirección, la ayuda que preste la Empresa.

#### Artículo 28. Valoración y control de la producción.

Por el presente artículo se establece que la valoración y control de los tiempos de producción para las distintas secciones de fábrica se efectúe directamente sobre cualquiera de los operarios habituales de los trabajos a controlar por el controlador oficial de la Empresa, sin perjuicio de la facultad de la Empresa de poder contrastar con otro operario los tiempos obtenidos. En caso de no poderse realizar la medición por el controlador oficial de la Empresa, la Dirección presentaría otro controlador con suficientes conocimientos para realizar la tarea de control. Si por ambas partes no se llega a un acuerdo con respecto al resultado de una determinada medición, se volverá a controlar a un operario habitual de la sección bien por controlador designado por la Empresa o por un controlador neutral.

#### Artículo 29. Aval préstamo.

Las cantidades del aval de préstamo existentes actualmente, quedarán fijadas en 9.000 euros, siendo este aval para adquisición de vivienda, coche (para el que deberá suscribirse un seguro a todo riesgo), mobiliario o ajuar doméstico. No podrán solicitar otro aval sin haber cancelado el primero.

Este aval se mantendrá en vigor en tanto en cuanto el beneficiario esté de alta en la plantilla de la Empresa.

#### Artículo 30. Póliza de seguro de vida y accidentes.

Por el presente Convenio la Empresa contratará a su cargo una Póliza de Seguro de Accidente que cubra un capital asegurado por los siguientes conceptos y según las cantidades que se detallan a continuación y que

serán revalorizadas, a partir de 2014, en la misma cuantía y condiciones en que lo hagan el resto de los conceptos de nómina:

<b>POR CUALQUIER CAUSA</b>	<b>2014</b>
MUERTE	53.203,04
INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	26.601,53
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	13.300,75
<b>POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL</b> (Estas cantidades se sumarán a las de "POR CUALQUIER CAUSA")	
MUERTE	24.481,16
INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	110.165,19
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	24.481,16
<b>COMPLEMENTO INDEMNIZACIÓN PARA INV. PERMANENTE TOTAL</b>	
Derivada de Enfermedad común o Accidente no Laboral	
de 25 a 40 años	44.052,68
de 41 a 46 años	39.647,44
de 47 a 50 años	35.242,16
de 51 años	30.836,89
de 52 años	22.026,36
de 53 años	16.519,77
de 54 años	15.119,41
de 55 a 65 años	11.999,52
Derivada Accidente laboral o Enfermedad Profesional	
de 25 a 40 años	71.997,28
de 41 a 46 años	65.997,55
de 47 a 50 años	59.997,75
de 51 años	50.398,10
de 52 años	44.398,32
de 53 años	28.798,93
de 54 años	15.119,41
de 55 a 65 años	11.999,52

En ambos casos, la fecha de cómputo se fijará según la fecha de la resolución y tendrá como condición la rescisión previa del contrato de trabajo.

#### Artículo 31. Reglamento del seguro de accidentes.

- 1.–La Empresa abonará los daños materiales de los vehículos de todos los trabajadores de Magotteaux-Navarra, S.A.
- 2.–El accidente cubierto por este Seguro deberá producirse necesariamente a la ida o a la vuelta del trabajo, en el recorrido habitual del trabajador desde la fábrica a su residencia. Es decir, deberá tener la consideración de accidente “in itinere” de acuerdo con la regulación y jurisprudencia al respecto.
- 3.–Los daños y perjuicios cubiertos por este Seguro serán exclusivamente los daños materiales del vehículo, no incluyéndose, por lo tanto, ni daños personales ni perjuicios por paralización del vehículo, ni cualesquiera otros derivados del accidente.
- 4.–Para que el presente Seguro pueda tener vigencia, será preciso que los daños materiales cubiertos por el mismo, no estén amparados por ningún otro seguro, ya sea del propio vehículo, ya de cualquier otro o tercera persona.
- 5.–Una vez sucedido el siniestro, el usuario del vehículo deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa en un plazo máximo de una semana, mediante comunicación escrita en la que se especifique con todo detalle la forma del accidente, las circunstancias del mismo, el taller o garaje que va a llevar a cabo la reparación y la descripción de los daños sufridos. La falta de esta comunicación en el plazo indicado hará perder el derecho de abono al usuario o propietario del vehículo siniestrado.
- 6.–La Empresa podrá solicitar la información complementaria del accidente que estime necesaria, bien mediante solicitud de copia del atestado, si intervino la Autoridad competente, o cualquier otra que pueda contribuir al esclarecimiento de la forma en que se produjo el mismo.
- 7.–Igualmente la Empresa podrá nombrar un Perito en la materia que evalúe los daños sufridos por el vehículo.
- 8.–No se abonarán los daños sufridos por el vehículo cuando el accidente se haya producido por una manifiesta imprudencia del conductor, comprobada por los medios a que se refieren el apartado 7 de este Reglamento.
- 9.–Si el accidente se produjera por culpa de una tercera persona, tampoco los daños serán cubiertos por el presente Seguro. Si como consecuencia de ello se instruyeran diligencias penales, se estará en cuanto a responsabilidad a lo resuelto en las mismas.
- 10.–Sucedido un accidente cubierto por este Seguro, la Empresa abonará el importe de la reparación, en cuanto el perjudicado presente las facturas correspondientes y en un plazo máximo de una semana.
- 11.–El presente Seguro únicamente tendrá validez cuando el conductor del vehículo sea trabajador de la Empresa.
- 12.–La Empresa podrá contratar una póliza de seguro que la cubra de los riesgos previstos en este Seguro.
- 13.–Cualquier modificación o perfeccionamiento de este Reglamento deberá ser notificado al Comité de Empresa.
- 14.–Se reconocen los derechos recogidos en este Reglamento a los miembros del Comité de Empresa y Salud Laboral para los traslados a reuniones convocadas por la Empresa y a los trabajadores que acudan también previa convocatoria, a los Servicios Médicos de Empresa. Se considerará convocado por la Empresa el trabajador que acuda a los Servicios Médicos en la Empresa por haber sufrido un accidente laboral el día anterior habiendo cumplimentado previamente el parte de accidente.
- 15.–La Empresa abonará, sin franquicia alguna, todos los gastos correspondientes a daños materiales sufridos por el vehículo del trabajador.

#### Artículo 32. Fondo de pensiones.

Este fondo llevará una dotación del 1,50% anual para todo el personal fijo, calculado sobre las bases indicadas en el Anexo 1, actualizadas con los aumentos materiales que, para cada año, se pacten. La cuantía correspondiente a la aportación al Plan de Pensiones será abonada en nómina a todo el personal de la Empresa.

Los trabajadores eventuales accederán a esta dotación cuando adquieran la condición de fijos.

#### Artículo 33. Cambios de turno y de sección.

Se establecen dos primas: una prima por cambio de sección cuyo valor/hora viene indicado en el Anexo 1 y una prima de cambio de turno cuyo valor será el equivalente al de 1 hora extra.

Estos valores se actualizarán cada año conforme a lo acordado en Convenio.

**Normativa.**

1. Cada 2 meses, como mínimo, se publicará la disposición oficial de personal en la que se asignará a cada operario la sección habitual y el turno al que pertenece. Cualquier cambio de turno deberá ser comunicado con la debida antelación. No obstante, se podrán realizar cambios extraordinarios en la disposición oficial del personal antes de los 2 meses y previa comunicación al Comité en casos de fuerza mayor (incendio, inundación, avería grave, ...) o por una variación importante en la carga de trabajo que obliga a ajustes importantes en el plan de producción.
2. Se podrá cambiar a un operario de sección por razones de producción o de adecuación al puesto de trabajo. Cada vez que se realice este cambio y durante el periodo de tiempo que dure esta situación, se abonará al trabajador la prima de cambio de sección. Para que el cambio de puesto de referencia sea considerado permanente, deberá preverse una estancia mínima en dicho puesto del 60% durante un periodo mínimo de 3 meses.
3. Cada vez que se cambie de turno se abonará la prima de cambio de turno.
4. En caso de que se produzca cambio de sección y cambio de turno, se abonarán ambas primas.
5. Se elaborará un listado indicando el número de puesto en los que está formado cada trabajador.
6. Si el cambio de sección se produce una vez comenzada la jornada, se abonará la prima por las horas realmente prestadas en el nuevo puesto.
7. No se abonará la prima de cambio de sección durante el periodo de formación en un puesto.
8. No se considerará cambio de sección el realizado por causa de averías o paradas programadas de la instalación.
9. No se considerará cambio de sección el realizado por los Ayudantes de Laboratorio cuando prestan sus servicios como analistas debido a que es un puesto de promoción.
10. No abonará cambio de sección cuando se ocupe el puesto de sustituto encargado ya que se abona la prima correspondiente de sustituto.
11. El cambio al puesto de Clasificación chatarras se hará manteniendo al trabajador en el mismo turno de trabajo; no es imperativo realizar esta tarea en un horario determinado.
12. No se abonará prima de cambio de sección ni de cambio de turno en los siguientes casos:  
Cambio voluntario de sección.  
Cambio voluntario de turno.  
Cambio de sección por resolución médica.  
Incompatibilidad con el puesto de trabajo.

**Secciones**

1. Mantenimiento.
2. Chatarras-Cargas-Fusión-Colada GV-Desmoldeo GV-PP.
3. Transporte interno.
4. Moldeo GV-Pequeñas piezas-Machos.
5. Granalla-Tronzado-Rebaba-Tratamiento térmico-Operaciones finales.
6. Expediciones.
7. Otros (Modelos, laboratorio, control final, ...).

**Artículo 34. Fomento de la calidad y la seguridad.**

Calidad: Se dotará un programa de incentivos en base a sugerencias de mejora de calidad por parte de los trabajadores de la planta de Urdiain.

Seguridad: La empresa se ratifica en la necesidad de dar cobertura económica a cuantos requerimientos surjan en el ámbito de la seguridad laboral, en el marco de un programa de acciones priorizado.

**Artículo 35. Cumplimiento del convenio.**

Se efectuará una reunión mensual conjunta de seguimiento del convenio por parte del comité y de la dirección.

## ANEXO 1 - TABLAS SALARIALES

BASES PARA COORDINADOR	SUPERVISOR CONTROL FINAL	CARGAS Y CONTROL FINAL	PEQUEÑAS PIEZAS	AYTE. COORDINADOR
Salario empresa	2.558,12	2.558,12	2.558,12	1.918,59
Salario vacaciones	2.558,12	2.558,12	2.558,12	1.918,59
Prima dedicación y variable	250,75	-	189,34	0,00
Antigüedad	10,10	10,10	10,10	0,00
Gratificaciones	1.748,33	1.748,33	1.748,33	1.748,33
Valor mensual base absentismo	2.650,67	2.650,67	2.650,67	1.988,01
Descuento por enfermedad o accidente	84,00	84,00	84,00	63,00
Horas extraordinarias	36,58	36,58	36,58	27,49
Complemento 75%	15,68	15,68	15,68	11,78
Día de huelga	18,74	18,74	18,74	14,57
Horas superpuestas	18,74	18,74	18,74	14,57
Horas formación superpuestas	28,11	28,11	28,11	21,86
Horas EAC superpuestas	7,98	7,98	7,98	7,98
Horas Lic. No Retribuida	16,80	16,80	16,80	12,60
Prima puntualidad	10,72	10,72	10,72	8,04

BASES PARA PEONES	ESPECIALISTAS	PEONES
Salario empresa	2.307,01	1.730,26
Salario vacaciones	2.307,01	1.730,26
Antigüedad	10,10	0,00
Gratificaciones	1.686,89	1.686,89
Valor mensual base absentismo	2.557,40	1.918,05
Descuento por enfermedad o accidente	75,75	56,81
Horas extraordinarias	33,33	25,02
Complemento 75%	14,28	10,72
Día de huelga	17,03	13,27
Horas superpuestas	17,03	13,27

Horas formación superpuestas	25,55	19,91
Horas EAC superpuestas	7,97	7,97
Horas Lic. No Retribuida	15,27	11,45
Prima puntualidad	10,72	8,04

BASES PARA OFICIALES MANTENIMIENTO	1M TP	2M	AYTE.
			MANTENIMIENTO
Salario empresa	2.684,64	2.665,77	1.999,33
Salario vacaciones	2.684,64	2.665,77	1.999,33
Antigüedad	10,10	10,10	0,00
Gratificaciones	1.772,29	1.772,29	1.772,29
Valor mensual base absentismo	2.786,80	2.767,93	2.075,95
Descuento por enfermedad o accidente	88,15	87,53	65,65
Horas extraordinarias	39,43	39,20	29,77
Complemento 75%	16,90	16,80	12,76
Día de huelga	19,59	19,47	15,13
Horas superpuestas	19,59	19,47	15,13
Horas formación superpuestas	29,39	29,21	22,69
Horas EAC superpuestas	8,96	8,96	8,96
Horas Lic. No Retribuida	17,58	17,58	13,19
Prima puntualidad	12,49	12,49	9,37
Prima eficacia	102,16	102,16	102,16

BASES PARA MODELISTAS	COORD.	OFIC. 1	OFIC. 2	OFIC. 3A	OFIC. 3B	AYT. MODELOS
Salario empresa	2.992,02	2.616,67	2.601,56	2.533,59	2.480,72	1.860,54
Salario vacaciones	2.992,02	2.616,67	2.601,56	2.533,59	2.480,72	1.860,94
Antigüedad	10,10	10,10	10,10	10,10	10,10	0,00
Gratificaciones	2.019,39	1.765,31	1.757,76	1.742,67	1.723,56	1.727,56
Valor mensual base absentismo	3.090,51	2.715,16	2.700,05	2.632,08	2.579,21	1.934,41
Dto. por enfermedad o accidente	98,25	85,92	85,42	83,19	81,46	61,09
Horas extraordinarias	43,77	38,57	38,37	37,49	36,80	27,95



Complemento 75%	18,76	16,53	16,44	16,07	15,77	11,98
Día de huelga	21,89	19,14	19,04	18,58	18,21	14,17
Horas superpuestas	21,89	19,14	19,04	18,58	18,21	14,17
Horas formación superpuestas	32,84	28,72	28,55	27,86	27,32	21,26
Horas EAC superpuestas	8,96	8,96	8,96	8,96	8,96	8,96
Horas Lic. No Retribuida	19,77	17,29	17,21	16,76	15,90	11,92
Prima puntualidad	12,49	12,49	12,49	12,49	12,49	9,37
Prima eficacia	98,49	98,49	98,49	98,49	98,49	98,49

Prima eficacia: Cálculo mensual = (Prima x número oficiales) / horas trabajadas totales x horas trabajadas individuales. Al valor de la prima de mantenimiento se han incrementado 3,66 euros/mes por limpieza de ropa.

Prima competencias turno de noche: En caso de que en el turno de noche no haya encargado, el oficial de mantenimiento designado realizará parte de sus funciones propias, como son: asegurarse de que al finalizar el turno no queda ningún trabajador en la empresa, quedando las vallas de entrada cerradas y el servicio externo de vigilancia avisado; así mismo atenderá cualquier emergencia que surja durante la jornada laboral. Por este concepto se le abonará una prima de 1,35 euros/hora.

Concepto y condiciones de trabajo que se han tenido en cuenta en la valoración de cada puesto de trabajo. Se parte del principio de que todos los puestos están considerados con el Plus de Ruido y Tóxico/Penoso.

Los puestos que van seguidos de una X tienen tabla de cálculo incentivo a la producción. Valoración establecida en Convenio 1983.

CÓD.	DENOMINACIÓN	TURNO	VALOR HORA	TABLA INCENTIVO
<b>OPERARIOS</b>				
01	Coordinador cargas	Partido	0,64	X
02	Cargas	Relevos	0,73	X
03	Hornero fusión n. 1	Relevos	0,83	X
04	Hornero fusión n. 2	Relevos	0,83	X
05	Colador GV	Relevos	0,57	X
06	Chófer turno	Relevos	1,29	
07	Desmoldeador GV-PP	Relevos	0,57	X
08	Coordinador pequeñas piezas	Partido	0,64	
09	Pequeñas piezas	Relevos	0,43	X
10	Cucharas	Relevos	0,57	X
11	Moldeo en verde GV-5 ½ Piezas	Relevos	0,43	X
12	Jefe equipo machos	Partido	0,59	X

13	Machos	Relevos	0,59	X
14	Jefe equipo rebaba	Relevos	0,27	X
15	Granalla	Relevos	0,43	X
16	Tronzado	Relevos	0,27	X
17	Rebaba piezas	Relevos	0,27	X
18	Soldadura	Relevos	0,27	X
19	Control final	Partido	0,64	
20	Enderezado/rectificado	Relevos	0,27	X
21	Retocar piezas	Relevos	0,27	X
22	Coordinador Operaciones Finales	Partido	0,64	
23	Machos padding	Relevos	0,59	X
24	Temple al aire	Relevos	0,60	X
25	Hornero CFI-III	Relevos	0,92	X
26	Recocido	Relevos	0,60	X
27	Temple al agua	Relevos	0,60	X
28	Revenido piezas	Relevos	0,60	X
29	Estufa piezas	Relevos	0,60	X
30	Ayte. mantenimiento	Relevos	0,69	
31	Ayte. laboratorio	Partido	3,27	
32	Recuperación chatarras	Relevos	0,29	X
33	Servicios auxiliares T	Relevos	0,31	
34	Servicios auxiliares NT	Relevos	0,45	
35	Operaciones finales	Relevos	1,15	X
36	Ayte. modelos	Relevos	0,82	
37	Expedición	Partido	2,01	
38	Jefe equipo expedición	Partido	2,70	
39	Jefe equipo T.T.	Partido	2,06	
40	Servicios auxiliares Lean	Partido	1,29	
45	EAC		1,64	
46	Formación		1,64	
47	Comité		1,64	
48	Licencia retribuida		1,64	

49	Asamblea		0,23	
	25 años antigüedad		1,64	
	Responsabilidad		0,10	
	Cambio de Sección		1,09	
	Prima sustituto encargado (incluida hora extra)		30,70/día	
	Prima sustituto encargado (sin incluir hora extra)		12,55/día	
	Nocturnidad		3,50 euros/noche	
	<b>MANTENIMIENTO Y MODELISTAS</b>	Relevos		
45	EAC		0,64	
46	Formación		0,64	
47	Comité		0,64	
48	Licencia retribuida		0,64	
49	Asamblea		0,64	

<b>BASES FONDO DE PENSIONES</b>	<b>BASES</b>	<b>CUOTA ANUAL</b>
Peones Especialista	33.710,08	505,65
Mantenimiento, Modelistas y Coordinadores	36.827,78	552,42
Encargados y asimilados	41.259,96	618,90

***Puesto de trabajo = 01-Coordinador Cargas***

Incentivo a la producción.

El Coordinador de cargas percibirá un incentivo hora correspondiente al baremo medio de clasificación chatarras mensual.

***Puesto de trabajo = 02-Cargas***

Incentivo a la producción.

El preparador de cargas justifica en su puesto 1 hora de imputación por cada 3 cargas de 1.100 kg preparadas percibiendo un incentivo a la producción de 0,68 euros por cada 3 cargas preparadas. Se acuerda que, a efectos de prima, si el número de cargas preparadas es múltiplo de 3 más 1, se cuenta el múltiplo inferior y si el número de cargas es múltiplo de 3 más 2, se cuenta el múltiplo superior, aunque en una jornada completa se puedan realizar 27 cargas.

Equipo de 3 preparadores de cargas trabajando con chatarra de 13% y 17% Cr. estando incluidos los tiempos necesarios para la preparación de las cargas con sus diferentes trabajos y el subir las chatarras necesarias.

Otros trabajos imputables a la sección:

–Vaciar grafito a la tolva.

–Vaciar Ferrocromo B.C.

–Vaciar Ferromanganeso B.C.

–Trasvasar ferroaleaciones a casillas pequeñas.

–Preparar paquetes de Ferrocromo en polvo,

Estos trabajos se reflejarán en el parte de trabajo con su correspondiente tiempo que se sumará como imputación a la sección a las horas que justifican por el número de cargas preparadas.

Cuando estos “otros trabajos” los realice otra persona que no sea de cargas, se le imputará como “auxiliar de cargas”.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

#### **Puesto de trabajo = 03-04-Horneros de fusión**

Incentivo a la producción.

Los horneros de fusión imputarán el número de horas correspondiente a las mantenidas con la instalación en marcha y el tiempo dedicado al trabajo de hacer los hornos:

Horno n. 1 (Higassa) 0,47 euros/colada de 1.100 kg.

Horno n. 2 (Guinea) 0,80 euros/colada de 1.100 kg.

La rotura, hacer horno y el fritado, el tiempo imputado a estas tareas que figurarán claramente en el parte de trabajo se le computará el siguiente baremo:

Horno n. 1: Por cada hora, 2 coladas de 1.100 kg.

Horno n. 2: Por cada hora, 1 colada de 1.100 kg que viene a ser la capacidad de producción media de estos hornos.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

#### **Puesto de trabajo = 05-Colador GV, desmoldeador GV-PP**

Incentivo a la producción.

11,24 euros/día por llegar al objetivo previsto cada mes.

11,24 euros/día por llegar al objetivo previsto cada mes.

Condiciones de trabajo.

Equipo de 3 coladores-desmoldeadores más el gruista hasta 11 coladas máximo de programación por turno o 50 moldes programados a colar máximo de W-4.

A partir de la 12 colada o a partir de 51 moldes de la W-4 se preverá el 4 colador-desmoldeador desde el principio del turno, para lo cual tendrán acceso a la programación a través del encargado. Esta normativa de funcionamiento sólo se verá modificada o alterada por circunstancias ajenas a la programación o bien por accidentes o averías y, a partir de ese momento, el equipo de trabajo se acomodará a la situación resultante en base a la producción.

Definiendo como “módulo” 1 colada-colada o 1 colada-desmoldeada de 1.100 kg, este equipo de 3 coladores-desmoldeadores más el gruista, justificará, a partir de los 8 módulos, las 8 horas de imputación como colador-desmoldeador y gruista respectivamente. Cuando se dice colada, de 1.100 kg, hay que interpretar que es la colada tipo que empleamos ordinariamente, pudiendo oscilar su peso en ese entorno según los pesos brutos de los moldes a colar.

Con 8 ó por encima de 8 módulos, el equipo completo realizará trabajos de colada-desmoldeo en la sección, según la organización que determina el encargado y una vez realizados estos trabajos, podrá realizar todo el equipo otros trabajos en la sección o fuera de ella.

Cuando, por el trabajo existente en la sección, se prevea que no se va a llegar a los 8 módulos, el encargado podrá organizar el equipo para realizar otros trabajos dentro o fuera de la sección; en este caso, por cada módulo, se justifica 1 hora de imputación al puesto.

Dada la complejidad que podría suponer el reflejar en el parte los diferentes trabajos que deberían realizar con este bajo número de módulos en su propia o en otras secciones y la duración de los mismos, se ha llegado a este acuerdo sin que ello suponga que los módulos alcanzados en los tiempos reflejados justifiquen una actividad normal.

Aunque el equipo para trabajar lo componen 3 coladores-desmoldeadores más 1 gruista, los diferentes trabajos que son propios de colador-desmoldeador pueden ejecutarlos una parte del equipo y la otra parte estar realizando otro trabajo para lograr mayor efectividad o fluidez dentro del conjunto de la sección.

Casos de roturas de hornos.

El tiempo dedicado a hacer los hornos se imputará como colador-desmoldeador y gruista respectivamente y en cuanto al incentivo a la producción se considerará como si se realizase 1 colada, colada y desmoldeada por hora y dedicado el equipo completo, no pudiendo nunca justificar más de 11 coladas, coladas y desmoldeadas por turno para equipo de 3 + 1.

En el caso de que únicamente sea una parte del equipo el que se designe a hacer los hornos, se considerará 1/4 parte de lo anterior por hombre, sumándose el resto realizado por el restante equipo.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

#### **Puesto de trabajo = 09-Pequeñas Piezas**

Incentivo a la producción.

Se percibirán la proporción correspondiente a 1,34 Eur./hora, por llegar al objetivo previsto cada mes.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

#### **Puesto de trabajo = 11-Moldeo verde piezas**

10-Cucharas.

Incentivo a la producción.

Se establece un incentivo a la producción y calidad que estará basado en unos tiempos que se establecerán por cronometraje y que serán los siguientes.

Máquina GV-5 ½

Se percibirán la proporción correspondiente a 10,22 euros al día, por llegar al objetivo previsto cada mes.

Es condición indispensable el marcar las piezas moldeadas con la letra, estableciéndose el siguiente baremo:

- a) Cierre molde al revés, olvido de colocación de macho y reventamiento de molde en la separación, por falta de alguna grapa o mal encaje de las mismas, supondrá la pérdida total del incentivo para ese equipo.
- b) Reventamiento de molde por el fondo, se descontará del tiempo obtenido durante esa jornada, el doble del tiempo establecido para la fabricación de dicho molde. Aquellos moldes en los que se haya constatado que la arena está mal, por aviso previo del moldeador al encargado de turno y análisis de laboratorio, no se descontarán reventamientos.
- c) La responsabilidad durante el día de la calidad del molde en cuanto al hinchamiento, estará determinada por la toma de durezas del control de fabricación o encargado de moldeo, teniendo como referencia la dureza de los moldes de la colada de ensayo. La producción del turno de noche será controlada en rebaba por control de fabricación o encargado de moldeo y se descontará del tiempo adicional que costaría rebabar las piezas hinchadas. Tiempo y porcentaje se estimarán conjuntamente entre los encargados de moldeo y control de fabricación.
- d) Descentramiento y colocación de los machos y descentramiento del molde, cuando este motivo sea causa de rechazo, se seguirá el mismo criterio que en apartado a), si la pieza es aprovechable se seguirá el mismo criterio que en el apartado c). En cuanto al material adicional en piezas por pegotes de arena en el modelo se seguirá el criterio del encargado de moldeo.
- e) En los casos b, c y d el descuento de la prima se hará cuando sea imputable al moldeador.
- f) Los apartados b y c se aplicarán únicamente a aquellos modelos que se cuelen dentro del mismo o siguiente turno al que han sido fabricados. Para ello los moldeadores marcarán los últimos moldes que han moldeado en su turno en todas las vías.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

**Puesto de trabajo = 12-Jefe equipo machos**

13-Machos.

23-Machos padding.

Incentivo a la producción.

Para el Jefe de equipo de machos se establece un incentivo a la producción y calidad de 1,47 euros /hora.

Para los puestos de machos y machos padding se establece un incentivo a la producción y calidad según la tabla adjunta.

MACHOS		MACHOS PADDING	
DISPAROS/DÍA	EUROS/HORA	MACHOS/DÍA	EUROS/HORA
+ de 850	1,50	+ de 275	1,54
+ de 800	1,40	+ de 260	1,43
+ de 750	1,29	+ de 245	1,32
+ de 700	1,18	+ de 230	1,20
+ de 650	1,06	+ de 215	1,09
+ de 600	0,96	+ de 200	0,99
+ de 550	0,86	+ de 185	0,88
+ de 500	0,75	+ de 170	0,77
+ de 450	0,64	+ de 155	0,65
+ de 400	0,54	+ de 140	0,55
+ de 300	0,43	+ de 125	0,44
+ de 200	0,32	+ de 110	0,33

Para el cálculo de los machos fabricados solamente se considerarán los machos buenos y se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado en fabricación de machos.

Las horas en tareas de carretilla, pintado de machos, ..., no generan prima.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

**Puesto de trabajo = 15-Granalla**

16-Tronzado.

Prima Granalla.

Se establece una prima de 0,36 euros por cada jaula granallada correctamente siempre que se cumplan los siguientes requisitos.

1. Será imprescindible haber justificado en el parte de trabajo los 480' de la jornada.
2. Se respetará en todo momento el funcionamiento del FIFO (Ver instrucciones existentes)
3. Si durante el turno de trabajo el operario dedica parte de la jornada a labores de tronzado o ayuda al tronzador, cobrará la prima correspondiente a dicho puesto durante ese tiempo.

4. Las piezas han de estar correctamente granalladas, para lo que el operario cuidará del buen estado de la máquina. (Ver hoja de trabajo estándar)

5. El tiempo de granallado de la máquina lo dará el encargado de la sección y no podrá, en ningún caso, ser modificado por el operario.

Prima Tronzado.

Se establece una prima de 0,83 euros por cada jaula tronzada o colocada en bandejas correctamente siempre que se cumplan los siguientes requisitos.

1. Será imprescindible haber justificado en el parte de trabajo los 480' de la jornada.
2. En el parte de trabajo, además del número de jaulas, se indicará el ITEM BaaN y el número de piezas, con el fin de realizar el seguimiento de los movimientos de fabricación.
3. Seguir correctamente las instrucciones de la hoja de trabajo estándar.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

#### **Puesto de trabajo = Sección Rebaba**

14-Jefe de equipo rebaba.

17-Rebaba piezas.

18-Soldadura.

20-Enderezado/rectificado.

21-Retocar piezas.

Funcionamiento de esta sección en cuanto a "dedicación parcial de la jornada en trabajos con tiempo y resto en servicios auxiliares" y en cuanto a la "preparación de las piezas de ensayos y limpieza de soldadura".

a) Dedicación parcial de la jornada en trabajos con tiempo y resto serv. auxiliares.

1. En este caso se aplicará la tabla salarial proporcionalmente a las horas de dedicación en trabajos con tiempo en cuanto a la prima por llegar al tiempo establecido así como en los tiempos ahorrados por debajo de los tiempos establecidos.
2. La Empresa procurará acumular el trabajo existente para poder garantizar una jornada completa de trabajo una vez se les envíen a las suspendidas. En cuanto a la granalla y tronzado, no se podrán llevar a cabo, ya que son las operaciones previas a preparar el trabajo para la rebaba.

b) Preparación de las piezas de ensayo y limpieza de soldadura.

1. Cuando toda la jornada se dedique a estos trabajos, se abonará una prima horaria cuyo valor se obtiene de dividir la prima media de las suspendidas del día por el número de horas trabajadas en dicha sección de suspendidas.
2. Cuando estos trabajos supongan una parte de la jornada de trabajo y la otra se dedique a trabajos con tiempos, se calculará la prima de esta última parte según la tabla salarial del convenio aplicando la parte proporcional de la prima establecida por llegar al tiempo fijado a las horas de dedicación a ese trabajo, y siempre que se haya sacado una prima en ese tiempo, se aplicará a las horas restantes la misma prima por hora conseguida en la tarea que tenía tiempos.

Para tiempos y precios ver el apartado siguiente.

Incentivo a la producción.

Se establecen las siguientes bases:

1. Los tiempos los dará el encargado de la sección y por pieza previo estudio o cronometraje de fábrica.
2. Es condición indispensable que las piezas estén bien acabadas y con la marca del operario.

En rebaba piezas por llegar al tiempo previsto de 435': 5,36 euros/día.

En tronzado arco-aire, por llegar al tiempo previsto de 450': 5,36 euros/día.

Los primeros 30 minutos ahorrados: 0,0536 euros/minuto.

Resto de minutos ahorrados: 0,0965 euros/minuto.

Prima media: 14,18 euros/día.

Los trabajos sin tiempo se pagarán a prima media y será el coordinador de rebaba y/o jefe de acabado el que los determine antes de comenzar el trabajo, en el caso de que las piezas a trabajar se desvíen del estándar.

Los Jefes de equipo de la Sección y los operarios de soldadura, enderezado y rectificado percibirán las primas medias del cómputo de esta sección. Los operarios deberán pasar un periodo de formación/adaptación de 4 meses hasta alcanzar la prima media. Durante este periodo de formación/adaptación se abonará la prima en base a la producción realizada y será el Responsable de Acabados el que la determine.

Los tiempos estarán a disposición del operario, siempre que los demande.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

**Puesto de trabajo = 25-T.T. Hornero CFI-III**

26-T.T. recocado.

27-T.T. temple al agua.

24-T.T. temple al aire.

28-T.T. revenido piezas.

29-T.T. estufa piezas.

Incentivo a la producción y calidad.

Hornero CFI-III.

Siempre que se cumplan los ciclos programados en cada horno en un 95% de lo previsto y no haya rechazos de tratamientos imputables a los horneros, percibirá cada hornero de CFI-III, 4,77 euros por día. Este control se llevará a efecto diariamente y se aplicará por turno según el cuaderno de horno, imputándose el material rechazo a criterio del encargado.

Los ciclos son los establecidos más los retoques ordenados por laboratorio y encargado.

–Si se supera el 92% y se está comprendido entre 92% y 95%, se aplicaría 0,60 euros/hora.

–En caso de avería respaldada por el parte correspondiente de parada de instalación, la producción se establecerá proporcionalmente a las horas de trabajo.

Recocado, temple al agua, revenido y estufa piezas.

Siempre que se cumplan los ciclos programados en cada horno en un 95% de lo previsto y no haya rechazos de tratamientos imputables a los horneros, percibirá cada trabajador, 2,33 euros por día o su equivalente de 0,29 euros/hora. Este control se llevará a efecto diariamente y se aplicará por turno según el cuaderno de horno, imputándose el material rechazo a criterio del encargado.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

**Puesto de trabajo = 32-Clasificación chatarras**

Incentivo a la producción.

Se calculará en función de las horas reales dedicadas a la operación de clasificación chatarra y la prima será individual. Cada operario que esté clasificando chatarra registrará en el parte de trabajo la cantidad clasificada y el tiempo empleado, según el siguiente baremo:

TM/HORA	EUROS/HORA
>2	1,97
>1,9	1,87
>1,8	1,76



>1,7	1,64
>1,6	1,54
>1,5	1,43
>1,4	1,32
>1,3	1,20
>1,2	1,09
>1,1	0,99
>1	0,88
>0,9	0,77
>0,8	0,65
>0,7	0,55
>0,6	0,44
>0,5	0,33
>0,4	0,22
>0,3	0,10

El Coordinador de cargas cobrará, por todas las horas de trabajo, el precio/hora correspondiente a la media de Tm/hora obtenida por los trabajadores dedicados a esta tarea.

Puesto a imputar según la operación realizada.

Retirar chatarra del pasillo: Cargas.

–Cuando descargan camiones de chatarra en el pasillo y la tenemos que apilar en el montón o en el contenedor.

Meter ferrocromos: Cargas.

–Rellenar las casillas con ferroaleaciones de la calle, bien con la pala, con cajones, etc, ...

Clasificar, limpiar piezas usadas: Recuperación de chatarras.

–Limpiar y clasificar piezas que nos vienen de clientes y que están usadas y desgastadas. Pesar las bandejas de las piezas clasificadas, meter dentro de la nave para su consumo.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

***Puesto de trabajo = 35-Operaciones finales***

Se abona una prima de 0,30 euros / hora por hora imputada en este puesto.

Nota.

Cualquier variación sustancial de estas condiciones de trabajo dará lugar a renegociar la composición de la plantilla y la cuantía de los incentivos a la producción en ellas previstos.

Salario con prima responsabilidad.

Estas primas establecidas para determinados puestos de trabajo se devengarán precisamente durante el ejercicio de los mismos y su cuantía viene establecida en las tablas del Anexo 1.

COD. ENC.	COD. OPER.	NOMBRE Y APELLIDO	PUESTO TRABAJO
07	639	José A. Martín	Rebaba
07	641	Jesús M. Ovejero	Rebaba

## ANEXO 2 - PRIMA VARIABLE COLECTIVA

En términos generales, el objeto de la Prima General es retribuir de manera especial a todos los trabajadores por la consecución de los objetivos actualizados según el PE 2014, así como también, incentivar la mejora de dichos objetivos.

### 1.-Base de cálculo:

El cálculo de esta prima se basa en tres aspectos:

–Productividad Mano Obra. Medida en Horas-hombre/ton. Para este cálculo se tendrán en cuenta todas las horas de producción (incluidas subcontratas de rebaba y mantenimiento), excepto las horas imputadas a limpieza y a recuperación de chatarras. Se fija un valor objetivo de 22,00 h.h./ton que corresponde a la productividad fijada para elaborar el P.E. a este concepto se le asigna un peso del 20%.

–Calidad, medida en% rechazo. Se fija un valor objetivo de 4,00 que corresponde al rechazo establecido en el P.E. A este concepto se le asigna un peso del 25%.

–Tonelaje producido. Se fija un valor objetivo de 6.102 ton que corresponden a las toneladas del P.E. 2014. A este concepto se le asigna un peso del 30%.

–Ineficacia: horas perdidas por accidente sobre horas trabajadas (%). Valor objetivo 0,60%. A este concepto se le asigna un peso del 25%. No computan bajas superiores a 6 meses.

–Se fija la prima máxima a cobrar en 1.800 euros y la prima para los valores objetivos en 900 euros.

### 4.–Resumen:

	MÍNIMO		PE 2012		MÁXIMO	
	Unidad	Importe (euros)	Unidad	Importe (euros)	Unidad	Importe (euros)
Productividad (h.h./ton) 20%	22,38	0,00	22,00	180	21,62	360
Calidad (% rechazos) 25%	4,25	0,00	4,00	225	3,75	450
Volumen (ton) 30%	5.752	0,00	6.102	270	6.452	540
Ineficacia: horas accidente/horas trabajadas (%) 25%	0,75	0,00	0,60	225	0,45	450
<b>TOTAL</b>		<b>0,00</b>		<b>900</b>		<b>1.800</b>

## ANEXO 3 - CALENDARIO LABORAL

DATOS GENERALES		HORAS TRABAJADAS		
MES	DÍAS	NORMAL	INTENSIVO	
		8 H/DÍA	8,50 H/DÍA	6,50 H/DÍA
Enero	19	152	161,50	
Febrero	20	160	170,00	
Marzo	18	144	153,00	
Abril	18	144	153,00	
Mayo	20	160	170,00	
Junio	21	168		136,50
Julio	21	168		136,50
Agosto	4	32		26,00
Septiembre	22	176		143,00
Octubre	21	168	178,50	
Noviembre	20	160	170,00	
Diciembre	13	104	110,50	
	217	1.736	1.708,50	
Fiestas localidad	-4	-32	-32	
Calendario individual	-2	-16	-16	
Totales	211	1.688	1.660,50 (1)	

(1) Los trabajadores con Jornada Intensiva deberán recuperar 27,50 horas para completar el cómputo del año 2014.

FIESTAS, PUENTES Y VACACIONES				
MES	F.OFICIALES	PUENTES	VACACIONES	MOTIVO
Enero	1			Año Nuevo
Enero				2 Ajuste Calendario
Enero				3 Ajuste Calendario
Enero	6			Epifanía
Marzo	19			San José
Marzo				20 Ajuste Calendario
Marzo				21 Ajuste Calendario
Abril	17			Jueves Santo

Abril	18			Viernes Santo
Abril	21			Lunes de Pascua
Abril			22	Ajuste Calendario
Mayo	1			Fiesta del Trabajo
Mayo		2		Puente
Julio	7			Fiesta Local
Julio			31	Comienzo vacaciones
Agosto	15			Asunción
Agosto			25	Final de vacaciones
Octubre			17	Ajuste Calendario
Octubre			20	Ajuste Calendario
Noviembre	1			Todos los Santos
Diciembre	3			San Francisco Javier
Diciembre			4	Ajuste Calendario
Diciembre			5	Ajuste Calendario
Diciembre	6			Constitución
Diciembre	8			Inmaculada Concepción
Diciembre			24	Fiesta Nochebuena
Diciembre	25			Natividad del Señor
Diciembre			26	Fiesta Navidad
Diciembre			29	Fiesta Navidad
Diciembre			30	Fiesta Navidad
Diciembre			31	Fiesta Navidad

<b>FIESTAS DE LOS PUEBLOS</b>	
Vitoria	26-27-28-29 de agosto
Ilarduia	29-30 de septiembre y 1-2 de octubre
Ziordi	8-9-10-11 de septiembre
Olazti	25-28-29-30 de julio
Altsasu	15-16-17-18 de septiembre
Urdiain	8-9-10-11 de julio
Iturmendi	15-16-17-18 de julio

Bakaiku	25-28-29-30 de julio
Etxarri-Aranaz	26-27-28-29 de agosto
Arbizu	24-25-26-27 de junio
Lakuntza	26-27-28-29 de agosto
Uharte-Arakil	24-25-26-27 de junio
Irañeta	26-27-28-29 de agosto
Etxarren	26-27-28-29 de agosto
Irurtzun	17-18-21-22 de julio
Undiano	19-22-23-24 de septiembre
Pamplona/Iruña	8-9-10-11 de julio
Burlada	26-27-28-29 de agosto
Ansoain	19-22-23-24 de septiembre
Miranda de Arga	26-27-28-29 de agosto

**Nota.**

Fiestas Patronales de la localidad de residencia o empadronamiento de cada trabajador. Los trabajadores que elijan la localidad de empadronamiento para disfrutar de las fiestas, deberán justificarlo en el impreso que, a efectos del IRPF, se cumplimenta a principios de año.

Cualquier cambio de estas fechas deberá ser planteado con un mes de antelación a su disfrute para que, si procede, sea concedido.

#### **ANEXO 4 - PLUS DE DISTANCIA**

<b>PLUS DE DISTANCIA</b>	<b>IDA-VUELTA</b>	
<b>LOCALIDAD</b>	<b>KM. A PAGAR</b>	<b>TOTAL POR DÍA DE TRABAJO</b>
Uharte-Arakil	30	5,49
Arruazu	25	4,56
Lakuntza	21	3,85
Arbizu	18	3,26
Lizarraga	18	3,26
Lizarragabengoa	18	3,26
Etxarri-Aranaz	13	2,40
Bakaiku	06	1,08
Iturmendi	03	0,54

Altsasu	06	1,08
Olazti	12	2,21
Ziordi	20	3,68
Ilarduia	28	5,15
Zegama	30	5.49

Para todas las localidades que se encuentren a más de 30 km de la planta (ida y vuelta), se abonará el máximo de 30 km.

#### ANEXO 5 - TABLAS SALARIALES DE ENCARGADOS Y ASIMILADOS

	ENCARGADOS Y ANALISTAS
Salario mensual	2.913,98
Paga Extra	2.913,98
Antigüedad trienio mes	11,63
Hora extraordinaria	43,60
Deduc. Huelga (hora)	22,44
Horas superpuestas	22,67
Horas formación superpuestas	34,00
Horas EAC superpuestas	9,61

	OFIC. ADMINISTR.	AUX. ADMINISTR.
Salario mensual	2.568,12	1.744,96
Paga Extra	2.568,12	1.744.96
Antigüedad trienio mes	11,63	11,63
Hora extraordinaria	38,58	26,63
Deduc. Huelga (hora)	19,78	13,44
Horas superpuestas	20,06	13,85
Horas formación superpuestas	30,09	20,77
Horas EAC superpuestas	9,61	9,61

**VALORACIÓN SALARIAL MENSUAL REALIZADA  
POR LA DIRECCION RESPECTO  
A DETERMINADOS PUESTOS DE LA EMPRESA**

	<b>SALARIO MES</b>	<b>HORA HUELGA</b>	<b>ANTIGÜEDAD TRIENIO MES</b>
01.–Responsable CCD	3.237	27	11,63
02.–Responsable de secciones de fábrica	3.170	26	11,63
03.–Responsable de Mantenimiento	3.170	26	11,63
04.–Responsable de Métodos	3.105	26	11,63
05.–Responsable de Seguridad	3.038	25	11,63
06.–Responsable de Compras	2.972	25	11,63
07.–Responsable de Planning	2.697	23	11,63
08.–Responsable de Control Final	2.697	23	11,63
09.–Responsable de Expediciones	2.697	23	11,63
10.–Responsable de Puesta en fabricación	2.631	21	11,63
11.–Responsable de Informática	2.566	21	11,63
12.–Encargados de Mantenimiento	2.566	21	11,63
13.–Encargados de turno de fábrica	2.500	20	11,63
14.–ATS	2.500	20	11,63

**ANEXO 6 - CLÁUSULAS ADICIONALES**

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

***INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO***

Tratándose de un convenio de ámbito empresarial, suscrito por la dirección y el comité de empresa, las partes expresamente excluyen los mecanismos de inaplicación del mismo, a que se refiere el artículo 82.3 ET, durante su periodo de vigencia, sin perjuicio de las previsiones contenidas en el artículo 86. ET.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

***COMISIÓN PARITARIA***

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social, que representarán a cada una de las secciones sindicales existentes y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

Interpretación de cualquier norma de este convenio Colectivo. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de asesor con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por unanimidad y adoptarse en el plazo de los 10 días siguientes a su convocatoria.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados.

### **CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA**

#### ***TRIBUNAL LABORAL***

Ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal Laboral de Navarra. Procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Código del anuncio: F1407780