

## **INDICE GENERAL**

### **Capítulo 1      Estipulaciones Generales**

- Art.1 Objeto
- Art.2 Ambito territorial
- Art.3 Ambito personal
- Art.4 Ambito temporal
- Art.5 Denuncia para la rescisión o revisión del Convenio, mantenimiento de su régimen
- Art.6 Compensación, absorción y garantías
- Art.7 Régimen del Convenio
- Art.8 Vinculación a la totalidad
- Art.9 Garantía del Convenio
- Art.10 Comisión Paritaria de Interpretación y Vigencia

### **Capítulo II      Organización del Trabajo**

- Art.11 Principios generales
- Art.12 Aspectos fundamentales de la organización del trabajo
- Art.13 Análisis y determinación de los rendimientos correctos en ejecución de los trabajos
- Art.14 Criterios para asignación y disfrute de los suplementos de fatiga y de necesidades personales, pausas programadas
- Art.15 Medición del trabajo: Unidades y técnicas de medición definiciones y fórmulas básicas (según las normas reconocidas por la O.I.T.)
- Art.16 Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos. Procedimiento en caso de disconformidad.
- Art.17 Cálculo del rendimiento e incidencia de la calidad
- Art.18 Tiempos inactivos
- Art.19 Horas de trabajo del personal obrero a "no control" (sin tiempo preestablecido)
- Art.20 Medios de determinación o control de trabajo
- Art.21 Períodos de cómputo para el cálculo del rendimiento y liquidación del P.A.C. y del Plus Directo e Indirecto MTM
- Art.22 Selección e ingresos del personal
- Art.23 Períodos de prueba
- Art.24 Ascensos
- Art.25 Ceses voluntarios
- Art.26 Clasificación Profesional y Valoración

### **Capítulo III      Ordenación de la Jornada de Trabajo**

- Art.27 Norma general

- Art.28 Jornada de trabajo
- Art.29 Turno de trabajo
- Art.30 Vacaciones
- Art.31 Calendario laboral y horario de trabajo
- Art.32 Jornada Industrial
- Art.33 Permisos y Licencias
- Art.34 Excedencias
- Art.35 Ordenación especial de la jornada para trabajos concretos  
(de procesos continuo o análogos u otros que deban realizarse  
con Fábrica o instalaciones paradas).
  
- Art.36 Horas Extraordinarias
- Art.37 Distribución irregular de jornada anual
- Art.38 Normativa sobre el calor

#### **Capítulo IV Régimen de condiciones Económicas**

- Art.39 Principios generales
- Art.40 Condiciones salariales del convenio
- Art.41 Estructura salarial y conceptos retributivos
- Art.42 Definiciones y normas de devengo de los conceptos retributivos  
del convenio
- Art.43 Sistema de retribución del personal obrero sujeto a régimen de  
actividad medida
- Art.44 Sistema de retribución del personal obrero indirecto
- Art.45 Forma de pago
- Art.46 Kilometraje y Dietas

#### **Capítulo V Prestaciones Especiales**

- Art.47 Ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados deficientes
- Art.48 Préstamos para la adquisición de viviendas
- Art.49 Seguro Colectivo de Vida
- Art.50 Adquisición de productos de la Compañía
- Art.51 Normas sobre prestaciones por incapacidad laboral transitoria  
derivada de enfermedad
- Art.52 Accidentes de trabajo
- Art.53 Prendas de trabajo
- Art.54 Servicio de Comedores
- Art.55 Transporte del personal
- Art.56 Plus de distancia

#### **Capítulo VI Régimen disciplinario**

- Art.57 Clasificación de las faltas

- Art.58 Prescripción de las faltas
- Art.59 Anotaciones de la sanción
- Art.60 Sanciones máximas
- Art.61 Perdida prestación
- Art.62 Faltas leves
- Art.63 Faltas graves
- Art.64 Faltas muy graves
- Art.65 Reiteración de las faltas

## **Capítulo VII Disposiciones Finales**

- PRIMERA. Norma General
- SEGUNDA Representación de los trabajadores y acción sindical en la Empresa
- TERCERA Comité
- CUARTA Comisión de asuntos generales
- QUINTA Contratos temporales y nuevos contratados
- SEXTA Mujer Trabajadora
- SEPTIMA Salud Laboral
- OCTAVA Formación Profesional
- NOVENA Mejora Continua
- DECIMA Mediación y Arbitraje
- UNDECIMA Entrega Convenio
- DUODECIMA Empleo
- DECIMO Flexibilidad excepcional
- TERCERA

## **Anexo 1 Reglamentación de la valoración de puestos de trabajo**

- Comisión Calificadora
- Funciones
- Composición
- Formación
- Frecuencia de las sesiones de trabajo
- Normas de actuación
- Manuales de valoración
- Resultado y aplicación de las valoraciones
- Procedimiento administrativo
- Puesto nuevo o modificado en sus funciones
- Valoraciones a revisar por disconformidad

## **Apéndice**

### **Anexo I. Manual de calificaciones para el grupo profesional de operarios**

Factor N° 1	Instrucción
Factor N° 2	Experiencia
Factor N° 3	Iniciativa
Factor N° 4	Esfuerzo físico
Factor N° 5	Esfuerzo mental y visual
Factor N° 6	Responsabilidad sobre equipo o utillaje
Factor N° 7	Responsabilidad sobre material o producto
Factor N° 8	Responsabilidad sobre seguridad de otros
Factor N° 9	Responsabilidad sobre trabajo de otros
Factor N° 10	Ambiente de trabajo
Factor N° 11	Riesgos inevitables

### **Manual de calificaciones para el grupo profesional de empleados (Administrativos y técnicos).**

Factor N° 1	Instrucción: caso de los administrativos
Factor N° 1	Instrucción: caso de técnicos
Factor N° 2	Experiencia
Factor N° 3	Iniciativa
Factor N° 4	Esfuerzo físico
Factor N° 5	Esfuerzo mental y visual
Factor N° 6	Responsabilidad sobre errores
Factor N° 7	Responsabilidad sobre datos confidenciales
Factor N° 8	Responsabilidad sobre contacto con de otros
Factor N° 9	Responsabilidad sobre trabajo de otros
Factor N° 10	Ambiente de trabajo
Factor N° 11	Riesgos inevitables

### **Anexo II Comisión Mixta de Métodos y Tiempos**

Funciones  
Composición  
Formación  
Información y tiempo de dedicación  
Reclamaciones de los trabajadores  
Documentación  
Reuniones  
Comisión mixta realizará  
Asesoramiento  
Informes

Asesoramiento externo

**Anexo III Ordenación especial de la jornada para trabajos concretos  
(de proceso continuo o análogos u otros que deban realizarse  
a Fábrica o instalaciones paradas)**

Tareas a realizar  
Condiciones para su aplicación

**Anexo IV Estructura salarial y conceptos retributivos**

Salario de Calificación y P.A.C. ó P.A.M.E.  
Plus de antigüedad (P.A.)  
Horas Extraordinarias (H.E.)  
Otras prestaciones  
Plus trabajo nocturno  
Gratificaciones reglamentarias

**Anexo V Plus de asistencia y Puntualidad (P.A.P.)**

Plus de asistencias y puntualidad P.A.P.

**Anexo VI Plus Directo e Indirecto (P.D. MTM y P.I. MTM)**

Plus Directo e Indirecto M.T.M.

**Anexo VII Jubilación parcial y contrato de relevo**

Jubilación parcial y contrato de relevo.

## **ESTIPULACIONES GENERALES**

### **CAPITULO I**

#### **Art. 1 Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas, entre la Empresa NISSAN FORKLIFT ESPAÑA, S.A. y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

#### **Art. 2 Ambito territorial**

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el Centro de trabajo que la Empresa tiene establecido en Noain (Navarra).

#### **Art. 3 Ambito personal**

El presente Convenio afectará, con exclusión de cualquier otro, al personal de la Empresa cuya valoración de puesto de trabajo dé como resultado su inclusión en cualquiera de los grados del 1 al 11 del grupo de obreros y subalternos y del 1 al 14 del grupo de técnicos y administrativos del Manual de Valoración vigente, sea cual fuera su profesión u oficio, especialidad, edad, sexo o condición.

Quedan expresamente excluidos el personal al que se refiere el artículo primero, tres, c) y el artículo segundo, uno a) del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. legislación 1/1995, de 24 de marzo, o grupos con quienes, a petición individual aceptada por la Dirección, pueda establecer la Empresa condiciones especiales en razón del desempeño de puestos de mando o de confianza, sin perjuicio de los derechos mínimos que con arreglo a ley y al presente Convenio pudieran corresponderles.

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada le serán aplicables las disposiciones del Convenio en materia de organización del trabajo, jornada y vacaciones, retribución y régimen disciplinario, en cuanto sea compatible con la naturaleza temporal de su contrato y, en cualquier caso, proporcionalmente a la duración y a la jornada estipuladas en el mismo; contrato que, por otro parte, se ajustará a la regulación establecida por su modalidad en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

#### **Art. 4 Ambito temporal**

El Convenio, que producirá efectos generales inmediatos a partir del momento de su firma, entrará en vigor a efectos económicos el día 1 de Enero de 2.010 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2014 con las precisiones que más abajo se señalan.

Los efectos económicos del Convenio se aplicarán exclusivamente al personal que, estando comprendido en su ámbito general de aplicación, se halle en alta en la Empresa en la fecha de la firma del Convenio y a quienes se incorporen a dicho ámbito con posterioridad a la expresada fecha.

#### **Art. 5 Denuncia para la rescisión o revisión del Convenio y mantenimiento de su régimen**

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

El planteamiento de cualquier situación de huelga o de conflicto basado en la pretensión de la revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o en la norma reguladora en cada momento de trámite legal para las mencionadas situaciones.

Expirada la duración pactada del Convenio denunciado, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre el que hubiese de sustituirle, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligaciones, manteniéndose en vigor su contenido normativo; todo ello, sin perjuicio de las facultades reservadas de la Autoridad y a la jurisdicción laborales en el expresado Real Decreto-Ley 17/1977 y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art.6 Compensación, absorción y garantías**

En materia de compensación y absorción de condiciones se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación general, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las condiciones y retribuciones que se establecen en éste, valoradas globalmente en cómputo anual, compensan y sustituyen a la totalidad de las que fueron aplicables con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sean cuales fueren su naturaleza, origen o cuantía.

De igual modo, las mejores condiciones económicas parciales derivadas de disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos o de sus respectivos importes anteriores únicamente tendrán repercusión en la Empresa, si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Convenio en su cómputo global anual, superasen a las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

En tales casos, computadas sobre base anual las cantidades percibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias - si las hubiere - se mantendrán o establecerán, respectivamente, con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los párrafos anteriores y manteniéndolas estrictamente "ad personam".

#### **Art. 7 Régimen del Convenio**

El régimen general de condiciones que en el Convenio se estipula, y que se considera más beneficioso en su conjunto que el vigente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, anula y sustituye totalmente a cualquier otro que, con carácter individual o colectivo, hubiera venido rigiendo en la Empresa.

#### **Art. 8 Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que, por la Autoridad Laboral en el ejercicio de su facultad de control o por la Jurisdicción de lo Social en el de sus atribuciones, se declarare la ineficacia o ilegalidad de alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

#### **Art. 9 Garantía del Convenio**

Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni admitir la adhesión a otro Convenio, sea cual fuere su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo se estipula someter preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigencia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudiesen producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a su planteamiento ante los Organos Administrativos o Jurisdiccionales competentes.

#### **Art.10 Comisión Paritaria de Interpretación y Vigencia.**

Se crea la Comisión de Interpretación y vigencia del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de tres Vocales (excepcionalmente en este convenio al ser firmado por unanimidad de todos los sindicatos, se amplía en un representante más para ambas partes) por parte de la Representación de los Trabajadores, que hayan aprobado y firmado dicho convenio:

- Don Mikel Bezunartea Lacasta
- Don Ramiro Diaz Rodriguez
- Don Francisco Laquidain Iriarte
- Don Oscar Pariente Herrero



y tres Vocales de la Representación de la dirección de la Empresa, que también hayan intervenido en las mismas:

- Don Ignacio Gomariz Díaz
- Don Rafael García Razquin
- Don Miguel Angel Ruiz Sasturain
- Don Jesús Fernández Gómez

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias dictadas sobre la materia.

Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Las reuniones se celebrarán a petición fundada de cualquiera de las partes con indicación de los asuntos a tratar y preavisando con suficiente antelación, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave o urgente.

Estas reuniones serán convocadas por el Dpto. de RR.HH. de forma escrita una vez recibida la petición, al menos con dos días hábiles de antelación y en un plazo máximo de una semana, debiéndose incluir el orden del día propuesto.

## **ORGANIZACION DE TRABAJO**

### **CAPITULO II**

#### **Art.11 Principios Generales**

1. La organización práctica del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, es facultad exclusiva de la dirección, la cual tiene como objetivo el llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el óptimo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, y a cuyo fin será necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y trabajadores.

2. Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los efectos y dotadas de suficiente publicidad.

3. En materia de organización práctica del trabajo se estará a las normas contenidas en el texto y anexos del presente Convenio Colectivo y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes. A estos efectos la Dirección emitirá las instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de los procedimientos operativos.

4. Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las Tablas de Tiempos MTM ó actividad equivalente.

La aplicación directa de las tablas de tiempos MTM representa que la actividad mínima exigible o normal es igual al 111 del sistema centesimal hasta ahora en vigor.

A partir de esta nueva actividad el rendimiento mínimo exigible ó normal será el índice 102.

5. Siendo el absentismo un factor importante de la productividad, las partes convienen en la necesidad de reducirlo, obteniendo las máximas horas de presencia en el puesto de trabajo.

6. Corresponde a la representación de los trabajadores el ejercicio de las funciones que en éste y en los demás aspectos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones legales vigentes o en aquellas otras que pudieran promulgarse, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

#### **Art.12 Aspectos fundamentales de la organización del trabajo**

La organización del trabajo se extenderá entre otras a las cuestiones siguientes:

1. La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

2. La fijación de los niveles de calidad exigibles a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

3. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

4. La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

5. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambios de funciones o variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

6. El establecimiento de los sistemas de retribución más adecuados fijando, al mismo tiempo, fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que puedan ser comprendidas con facilidad. Se especifica su desarrollo en el capítulo de condiciones económicas.

7. La realización de cuantos estudios sean necesarios para la mejora de la productividad, en general, y en particular, de los procesos y de los métodos operativos, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales, para lo cual pondrán las pruebas prácticas pertinentes.

8. La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo en él encomendada, represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible (102).

9. El análisis y valoración de las tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo, cuyo desarrollo se especifica en el Anexo 1.

### **Art.13 Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.**

Será facultad de la Dirección el establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo 102 basado en la actividad 111 MTM o el superior pactado en cada momento, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas de vídeo y MTM. También podrán utilizarse aquellos otros sistemas de medición del trabajo internacionalmente admitidos, previa información de los representantes de los trabajadores.

### **Art.14 Criterios para la asignación y disfrute de los suplementos de fatiga y de necesidades personales: pausas programadas.**

1. Asignación de los suplementos de fatiga y de necesidades personales

a) Para el cálculo de los suplementos de fatiga y de necesidades personales se utilizarán los coeficientes de descanso establecidos en las normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) previa adaptación, en su aplicación, a la realidad organizativa de la Empresa.

b) Los suplementos de fatiga se calcularán aplicando los correspondientes coeficientes sobre los elementos de trabajo en sí de las operaciones o tareas, ponderando la intensidad del esfuerzo y de la postura adecuada para el tipo de trabajo que deba efectuar el trabajador. Igualmente se tendrán en cuenta las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo.

c) En conceptos de suplemento de necesidades personales se aplicará un 5 % (cinco por ciento) sobre el valor final del tiempo asignado al ciclo de trabajo.

d) Los tiempos de inactividad del trabajador no computarán a los efectos de asignación de suplementos de fatiga, y si a los de asignación de los suplementos de necesidades personales.

2. Disfrute por parte del trabajador del tiempo de descanso correspondiente a dichos suplementos.

El criterio que se aplicará por parte de la Dirección en trabajo en cadenas, equipos o independientes será el establecimiento de pausas programadas preestablecidas o cubriendo las ausencias del trabajador con la actuación de relevistas.

En el caso de que se produzca un paro en las líneas de producción causado por razones técnicas o averías, durante la hora anterior a una pausa programada, y su duración real es igual o superior a la de la pausa prevista, se considerará realizada efectivamente la misma, siempre y cuando se haya producido el efectivo cese de trabajo para el operario, no siendo posible reclamar la realización de dicha pausa absorbida.

**Art.15 Medición del trabajo: Unidades y técnicas de medición, definiciones y fórmulas básicas según las normas reconocidas por la O.I.T.)**

1. Unidades de medición: La medición del trabajo se expresará en unidades centesimales.

2. Técnicas de medición: La determinación de los tiempos de trabajo se establece por la Dirección de la Empresa mediante la utilización de cualesquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas (siendo hasta el presente las técnicas más habitualmente empleadas las siguientes: muestreos, cronometrajes, MTM-1, MTM-2 y tablas internas basadas en MTM), y los tiempos resultantes serán expresados en diezmilésimas de hora.

3. Definiciones: Las definiciones propias de la organización del trabajo a los efectos del análisis, determinación y exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos, son las siguientes:

a) MTM: Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual asignando a cada movimiento un tiempo predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.

b) Actividad mínima exigible o normal : Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operativo preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de dicha actividad la de un andarín de 1,65 metros de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros anda sin carga a razón de 5 kilómetros por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

c) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 20 % por encima de la actividad normal.

d) Cantidad normal de trabajo: Es la que efectúa un trabajador medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

e) Cantidad óptima de trabajo: Es la que efectúa un trabajador medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

f) Hombres-hora (H.h.) Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

g) Rendimiento mínimo: Es el que corresponde a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera rendimiento mínimo normal el índice de 100.

h) Rendimiento exigible: Es el rendimiento mínimo o el superior pactado, en las condiciones establecidas en cada momento.

i) Trabajo libre: Es aquél en el que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

j) Trabajo limitado: En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc.

k) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas preestablecidas.

l) Tiempo normal: Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

l) Tiempo tipo: Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, con tiempo de recuperación incluido.

m) Ciclo de trabajo: Es el conjunto de elementos de trabajo realizados en una pieza ó conjunto, para llevar a cabo cierta transformación y que debe repetirse idénticamente sobre todas las piezas ó conjunto en las que se realiza esta transformación.

n) Tiempo óptimo: Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad óptima.

ñ) Trabajo a máquina parada: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

o) Trabajo a máquina en marcha: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil.

p) Vigilancia de máquina: Es la parte de trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender el funcionamiento de la máquina o instalación.

q) Saturación óptima: Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario y el tiempo óptimo del ciclo de trabajo.

r) Saturación normal: Es la relación entre el tiempo tipo y el ciclo normal de trabajo.

s) Insaturación: Es la diferencia entre el tiempo tipo y el ciclo normal de trabajo de una tarea, cuando en la realización de la misma y a causa del proceso equilibrado, el trabajador tiene espacios de tiempo en los que debe parar o trabajar a una actividad inferior a la normal.

t) Trabajo tecno-manual: Es el que efectúa el trabajador conjuntamente con una máquina.

u) Ciclo normal: Es el tiempo que precisa un trabajador medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

#### 4. Fórmulas básicas

Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo de las tareas cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas de tiempos MTM son las siguientes :

$Ao. To = An. Tn$	$Ao =$ Actividad observada
	$An =$ Actividad normal
$\frac{Ao. To}{An}$	$To =$ Tiempo observado
$Tn =$	$Tn =$ Tiempo normal
	$K =$ Suplemento por recuperación y otros
$C = Tn (1 + K)$	$C =$ Cantidad de trabajo normal

5. Velocidad de la cadena:

En trabajos encadenados, la velocidad de la cadena vendrá determinada por el correspondiente tiempo ciclo (normal o superior exigible).

**Art.16 Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos.  
Procedimiento en caso de disconformidad.**

1. Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos.

Por reforma de los métodos, medios o procedimientos cuando medie alguna circunstancia de las que a continuación se señalan:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos, o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación medición o control
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Variación en el número de componentes del equipo de trabajo.
- Error de cálculo o de transcripción.
- En general, y en lo no previsto en la relación anterior, por acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

2. Procedimiento en caso de disconformidad.

Determinados el método operativo, la cantidad de trabajo, el sistema de medición y control del rendimiento individual o colectivo, el nivel del rendimiento a obtener, así como las plantillas adecuadas, el trabajador deberá aceptarlos, pudiendo no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento siguiente:

1ª) Ante la Dirección, por conducto del mando inmediato, en el plazo máximo de 8 días hábiles contados a partir de la fecha de implantación del método y tiempo asignado.

El encargado o mando inmediato dará traslado de la misma al Director de RR.HH. del Centro de trabajo, poniendo de manifiesto las circunstancias más significativas concurrentes en el caso y su opinión razonada respecto a aquella.

El trabajador podrá, en todo caso, solicitar al mismo tiempo la intervención de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos a través de sus representantes en la misma, a fin

de que ésta pueda dar su opinión razonada o emita los informes que considere oportunos para la mejor y más eficaz solución de la reclamación planteada.

2ª) La Dirección dispondrá de un plazo de otros 8 días, asimismo hábiles, en procesos continuos (y en procesos discontinuos a partir del primer lanzamiento que se emita a taller), para pronunciarse sobre dichas reclamaciones.

3ª) Transcurridos dichos plazos sin obtener contestación o siendo ésta desfavorable, y en el único caso en que no hubiera solicitado anteriormente la intervención de la Comisión mencionada en el apartado 1.1º anterior, quedará en libertad el trabajador interesado para interponer la oportuna acción ante la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, en el plazo de 8 días hábiles.

4ª) A la vista del dictamen de la expresada Comisión, el trabajador quedará en libertad de plantear, si así lo estimara conveniente a su derecho, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral competente.

5ª) Tanto las reclamaciones ante la Comisión Mixta como las correspondientes a la fase inicial previa ante la Compañía, se formalizará en el juego de impresos, que, elaborado y normalizado por dicha comisión, será facilitado por la Empresa.

Ver Anexo II

## **Art.17 Cálculo del rendimiento e incidencia de la calidad**

### 1. Cálculo del rendimiento

Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en Hh . la producción alcanzada, y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción, según la siguiente fórmula.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\Sigma \text{Hh. de la producción efectuada}}{\Sigma \text{Hh. trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos sujetos a "no control" (sin tiempo predeterminado), no computarán a los efectos del cálculo para la obtención del rendimiento medio; considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula :

$$\text{htc} = \text{hpr} - (\text{hta} + \text{hd} + \text{hpa} + \text{hpn})$$

siendo :

htc = horas trabajadas a control  
hpr = horas presencia  
hta = horas trabajadas a "no control" (sin tiempo predeterminado)  
hd = horas de descanso por turnos en régimen de jornada ininterrumpida



hpa = horas de paros abonables  
hpn = horas de paros no abonables

## 2. Unidades de determinación del rendimiento

Como unidades de determinación del rendimiento, se establece :

- La Sección
- La Línea
- La Sublínea
- El Puesto o
- El Trabajador,

según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Cuando la unidad de medida afecte a un colectivo de trabajadores, el no abono del Plus de Actividad Correcta (P.A.C.) y del 25 % del plus directo MTM que se señala en el anexo IV del presente convenio - por no haberse logrado a nivel colectivo el rendimiento mínimo normal 102 - podrá afectar, previo análisis de las causas que hayan podido influir en dicha anomalía, a la totalidad del grupo que componga la unidad de determinación del rendimiento.

## 3. Incidencia en el rendimiento de la producción defectuosa (calidad)

Para el supuesto de que durante el proceso de fabricación o montaje no se obtuvieran, a juicio del Departamento de Calidad, los niveles de calidad - en las unidades, piezas, conjuntos, componentes u operaciones - exigibles en cada caso y determinados por la Dirección, se estará a lo que se señala a continuación:

a) Si el defecto es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo total: Se descontarán para el cálculo del rendimiento de la unidad objeto de control (trabajador, línea, taller, etc...) la totalidad de las Hh. acumuladas a la pieza, conjunto o unidad hasta la operación en que se ha detectado el defecto.

b) Si el defecto es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo susceptible de recuperación: Se descontará para el cálculo del rendimiento de la unidad objeto de control (puesto, línea, taller, etc...) el número de Hh que hayan sido necesarios para efectuar su recuperación tanto en los mismos puestos o líneas como fuera de ellos.

Si al intentar su recuperación se derivase un rechazo total será de aplicación al apartado a) anterior.

c) Si el defecto no es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo recuperable: No se efectuará la deducción de Hh. para la determinación del rendimiento, sino que se contabilizarán únicamente las Hh. producidas hasta la operación en que haya tenido lugar el defecto rechazable.

d) Si el defecto no es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo recuperable: A la salida de la pieza hacia recuperación, se computará el trabajo realizado hasta la operación de que se trate. El resto de Hh. se computará cuando las piezas, una vez vueltas a la línea, salgan por la última operación del final de aquella.

4. Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo del rendimiento

Se observarán las siguientes:

a) La consideración de rechazos imputables a una línea, puesto o al trabajador, será responsabilidad del inspector de ésta. En el caso de que exista duda razonable sobre la imputabilidad del defecto, el Departamento de Control de Calidad determinará, lo que mejor proceda, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.

En el supuesto de que el trabajador afectado estuviere en disconformidad con lo decidido por el Inspector y/o por el Departamento de Control de Calidad, podrá plantear la correspondiente reclamación, razonada y justificada, ante la Comisión de Métodos y Tiempos en el plazo máximo de 8 días hábiles, a partir de la fecha del conocimiento por su parte de la resolución dictada imputándosele responsabilidad del rechazo.

b) Las Hh. correspondientes a piezas rechazadas por defectos imputables al personal de la línea deberán ser recuperadas a lo largo del período de liquidación, con objeto de que - al contabilizar únicamente la producción aceptada y la rechazada no imputable al trabajador - se obtenga el rendimiento mínimo exigible.

c) Estas bases regirán independientemente de las medidas que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de que se aprecien negligencias de forma reiterada o manifiesta.

## **Art.18 Tiempos inactivos**

### 1. Clasificación

Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en :

A) Paros de fuerza mayor: Tendrán esta consideración los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas previstas en el artículo 5 del Real Decreto 2.001/1983, de 28 de Julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos en el que se establece “*que las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables al empresario, podrán recuperarse a razón de 1 hora diaria, como máximo en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación*”.

B) Paros abonables: Tendrán la consideración de abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

a) Falta de trabajo: Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida.

La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá estar amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.

b) Esperas obligadas: Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida mientras, la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente. Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

c) Desplazamientos autorizados: Se estimarán como paros abonables los desplazamientos internos que obedezcan a necesidades de la Empresa y en los cuales sólo el mando correspondiente podrá autorizar el desplazamiento previa anotación del motivo que lo ocasione.

d) Avería: Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser sus causas manifiesta y directamente imputables al trabajador, los paros motivados por averías de la máquina, utillaje, herramientas, o instalaciones, si se han agotado además las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas.

e) Dificultades en los materiales: Se estará en este supuesto, si los materiales a mecanizar o montar presentasen una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc... El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas con el refrendo del Jefe de Inspección.

La responsabilidad primera y esencial del mando será la de evitar dichos paros. No obstante, y si a pesar de ello el paro se produjera, el mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el mismo.

f) Falta de elementos de trabajo: El mando correspondiente cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará sus causas concretas y duración.

C) Paros no abonables: Tendrán esta consideración, y no serán abonables, los paros que se produzcan por causas manifiesta y directamente imputables al trabajador.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración, así como para la reducción de su número e intensidad.

2. La Dirección de la Empresa informará a la Representación de los Trabajadores de los paros que se produzcan por fuerza mayor o abonables y de las pérdidas de producción por puntas de absentismo

## **Art.19 Horas de trabajo del personal obrero a "no control" (sin tiempo preestablecido).**

### 1. Definiciones

Se consideran horas de trabajo del personal obrero a "no control" (sin tiempo preestablecido) las siguientes:

a) Las propias de aquellas operaciones para las que no se disponga de tiempo preestablecido (incluye el tiempo dedicado a la implantación de nuevos métodos de trabajo, nuevos productos, etc..., mientras no se pueda asignar tiempo preestablecido).

b) Las propias de aquellas operaciones que se realicen de forma distinta a la prevista y no pueda asignárseles el nuevo tiempo correspondiente.

c) El resto de puestos de trabajo no sujetos a control de actividad medida.

2. La Dirección de la Empresa podrá poner a control de actividad medida los puestos de trabajo o tareas que todavía no lo están.

3. Los mandos correspondientes tratarán de reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza las horas a "no control" (sin tiempo preestablecido).

## **Art.20 Medios de determinación a control de trabajo**

### 1. Trabajadores sujetos a control de actividad medida:

El control de trabajo se realizará mediante la cumplimentación de una hoja, registro informático o boletín diario de trabajo, o por operación, para cada trabajador o equipo, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen.

Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación en cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas elaboradas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sea atendido por el trabajador en cada operación.

Serán motivo de nuevas anotaciones de horario o de cambio de boletín o registro informático lo siguiente:

- Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o una nueva pieza.
- Cambio de grado de valoración de la tarea o puesto de trabajo.
- Pasar a realizar trabajos a no control (sin tiempo preestablecido).
- Pasar a la situación de inactividad o viceversa.
- Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación.
- Realizar la preparación de máquina, o colaborar en dicha operación.

Las anotaciones deberán efectuarse de acuerdo a los tiempos reales de ejecución o preparación asignados.

En los boletines de trabajo se harán constar otros datos, además de los citados, como:

- Identificación del trabajador
- Fecha y turno
- Identificación de piezas y fase a realizar
- Clasificación de las piezas fabricadas
- Clasificación de las horas (a control, a no control o de inactividad)
- Tiempo por piezas u operación (individual o del grupo)
- "Visto Bueno" del mando informando al trabajador en el caso de que éste haga correcciones en dicho boleto.

Para todo ello, la Dirección se compromete a que dichos boletos sean lanzados con la operación y tiempos asignados correctamente.

De cada operación de las diferentes piezas se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en Hh. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

El falseamiento o adulteración de las situaciones, información, referencias y en general, de cualquier dato o anotación que sirva para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán considerados como falta muy grave.

#### **Art.21 Períodos de cómputo para el cálculo del rendimiento y liquidación del P.A.C. y del plus directo e indirecto de MTM.**

Serán mensuales, cerrándose todos los trabajos el último día hábil del mes natural, salvo en aquellos supuestos de unidades incompletas que se produzcan en días posteriores por necesidades de programación y que habitualmente son completadas en días posteriores.

#### **Art.22 Selección e ingresos del personal**

La Dirección de la Empresa comunicará a los Representantes Legales de los Trabajadores, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Lo establecido anteriormente no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando, confianza o secreto profesional.

### **Art.23 Períodos de prueba.**

Los ingresos a que se refiere el artículo anterior se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Con carácter general :
  - 6 meses : técnicos titulados
  - 2 meses : resto trabajadores
  
- Para contratos en prácticas :
  - 2 meses : titulados y licenciados grado superior
  - 1 mes : titulados grado medio

Durante el período de prueba, la Empresa y/o el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **Art.24 Ascensos**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente :

a) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando, confianza, o secreto profesional, serán siempre de libre designación por la Empresa.

A este respecto se consideran puestos de libre designación por la empresa, por implicar mando, confianza o secreto profesional :

- personal fuera de convenio
- supervisores
- secretaria de Dirección y puestos directamente dependientes de la D.General
- personal de las áreas económicas, PDD o RR.HH. u otras que se definan, con acceso a información confidencial, mando o confianza y que tengan un grado mayor o igual a 5 en el factor 7.

Respecto al puesto de líderes, siempre que sea necesario la cobertura de estos puestos se realizará un concurso-oposición al que se podrán presentar todos aquellos trabajadores que cumplan con el perfil definido por la Dirección en cada proceso, celebrándose con posterioridad una prueba o método objetivo de selección propuesto por la Dirección de la compañía.

b) Para ascender a un puesto de grado superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias :

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial Profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.
5. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
6. La permanencia en la categoría.

c) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo, siempre que se hayan superado los niveles mínimos exigidos. En caso contrario la Dirección se reserva el derecho de declarar el concurso desierto y optar por la decisión que estime más conveniente para cubrir el puesto.

d) Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

## **Art.25 Ceses voluntarios**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Oficiales y especialistas, 15 días
- Administrativos y Técnicos no titulados, un mes.
- Técnicos titulados, dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar en la fecha de baja definitiva, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso de su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación, y por consiguiente, no hace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

## **Art.26 Clasificación Profesional y Valoración de Puestos de Trabajo**

La clasificación profesional de los trabajadores en la Empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo y, en lo no previsto en éstas, por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en las demás normas legales o reglamentarias de general aplicación.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante :

a) De la adscripción del trabajador a uno de los dos únicos grupos profesionales siguientes que se establecen:

- Grupo profesional de operarios, que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y

- Grupo profesional de empleados, que incluye tanto el personal administrativo como al técnico, en todas las variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

b) De la correcta elección del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a efectos de clasificación y retribución.

Atendiendo a estos criterios de clasificación, el personal será encuadrado en su correspondiente grupo profesional y, dentro de éste, en su correspondiente grado de valoración (del 1 a 11 para los operarios, y del 1 a 14 para los empleados).



## ORDENACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

### CAPITULO III

#### Art.27 Norma general

La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

#### Art.28 Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, será de 1696 horas de prestación real y efectiva de trabajo para los años 2010/2012, distribuidas según el calendario laboral que se establezca.

Para el año 2013 y motivado por razones de mejora de la competitividad y el favorecimiento en la concesión de nuevos mercados y productos, se realizará una jornada de 1704 horas, que por las mismas razones, en el año 2014 pasarán a ser de 1720 horas (ver disposición final Décimo tercera) .

2. Dicha jornada anual será, en todo caso, íntegramente exigible, sin que los posibles aumentos futuros legales o reglamentarios en el número de días de vacaciones retribuidas o en el de festivos, puedan en absoluto representar disminución alguna de la jornada anual pactada, mientras no se establezca legalmente una jornada anual inferior de trabajo efectivo.

3. La empresa dispondrá en 2010/2012 de 4 días de cierre colectivo, si bien , 1 de ellos podrá establecerlo como colectivo o de disfrute individual, teniendo la posibilidad de hacer esta elección hasta el 30 de junio de cada ejercicio.

En el año 2013, los días de libre disposición de la empresa serán 3 días y en 2014 pasará a ser de solo un día.

No obstante, la actividad productiva y económica de la compañía se desarrollará a lo largo de 230 jornadas anuales, incluyendo la posibilidad de utilizar los 10 días flexibles (en todos los años de vigencia), siendo disfrutada conforme a las siguientes estipulaciones

**Años 2010/11/12**

1.696 horas	220 días de calendario 212 días de trabajo individual 4 días libre opción operario 4 días de no trabajo; opción Empresa
-------------	--

**Años 2013**

1.704 horas	220 días de calendario 213 días de trabajo individual 4 días libre opción operario 3 días de no trabajo; opción Empresa
-------------	--

**Años 2014**

1.720 horas	220 días de calendario 215 días de trabajo individual 4 días libre opción operario 1 días de no trabajo; opción Empresa
-------------	--

Los días de no trabajo cuya determinación sea opción de la empresa, se deberán determinar con preaviso de 30 días.

Los días de no trabajo de elección personal, se regularán por las siguientes condiciones:

1. Esta reducción de jornadas individual deberá disfrutarse por jornadas enteras de 8 horas.

A tal efecto se entregara al mando de la sección correspondiente o al Director del Departamento, solicitud escrita conforme a modelo normalizado, designando la fecha de disfrute.

2. El periodo de disfrute serán los días laborables comprendidos entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año de vigencia.

La solicitud salvo caso de urgencia justificada deberá plantearse con al menos diez días de antelación a la fecha prevista.

En las fechas que coincidan con puentes, San Fermín o Navidades, se realizará un sorteo para la adjudicación de estos días de libre elección personal según la siguiente normativa (para el resto de fechas prevalecerá el orden de inscripción, y que requerirá inscribirse en un único documento común para ambos turnos de cada sección) :

- se recibirán por los mandos de cada sección las peticiones de DES en los indicados periodos, con fecha límite el 20 de enero de cada año

- cada persona podrá solicitar 1,2, 3 o los 4 días de que dispone para disfrute en fechas diferentes o consecutivas (según la decisión de la empresa podrá ser hasta 5 días)
- a cada petición se le dará un número de entrada (que será correlativo y por sección)
- en la fecha laboral inmediatamente posterior al día 20, se realizará el sorteo por RR.HH. y en presencia de un miembro del comité, y se irán extrayendo de una urna los diferentes números que hacen relación a las peticiones recibidas
- para cada fecha se irá apuntando el orden de seleccionados (2 o 3 según reglamento, por sección y día) quedando el resto por orden de extracción en puestos de reserva
- las fechas que queden libres, serán notificadas al supervisor quien podrá adjudicar según orden de entrada de petición al igual que lo hará con el resto de días del año.

El disfrute será obligatorio en las fechas solicitadas y no podrá modificarse salvo causa importante o probada.

Se entiende por causa importante o probada:

- las situaciones que se regulan en el art 30 del convenio de NFESA, es decir, cuando el día de libre opción personal coincide con un proceso de baja por accidente laboral (a estos solos efectos se equipara la enfermedad profesional), maternidad u hospitalización superior a 24 horas (aunque esta última derive de un proceso de enfermedad común)
- si la Dirección designa como festivo de libre opción de la empresa y coincide con el elegido por el trabajador
- si la dirección designa un día flexible de no trabajo y coincide con el elegido por el trabajador
- si el día elegido por el trabajador coincide con un proceso de baja por enfermedad común o con una licencia reglamentaria, siempre que notifique la anulación del día elegido en RR.HH. o a su mando superior, al menos el mismo día de la fecha de disfrute elegida o primer día de su reincorporación. (nunca con posterioridad)

No se entiende por causa importante o probada :

- si el día seleccionado libremente por el trabajador coincide con un proceso de baja por Enf. común (salvo que haya hospitalización en el día elegido) o licencia reglamentaria y no haya comunicado

fehacientemente la anulación de ese día, según se dispone en el párrafo anterior, aplicándose en ese caso el mismo régimen que en vacaciones y por tanto entendiéndose disfrutado.

3. El permiso deberá ser concedido con independencia del nivel de absentismo. Ahora bien, la cantidad de personas que coincidan en el disfrute en una sección o Departamento será de un máximo de 2 para las secciones de soldadura y montaje, excepto en la sección de pintura que podrá ser como máximo de 1.

Superada esta cifra, la concesión queda al criterio del mando, solamente teniendo en cuenta la posibilidad de sustitución o no con otra persona en esa fecha.

En caso de superar y consolidar la empresa la cifra de 250 empleados (sin considerar los jubilados parciales), se retomará el régimen anterior de 3 por sección, excepto pintura que será de 2.

El mando o Director de Dpto. concederá estos días de disfrute en sábados o festivos pactados establecidos como flexibilidad, siempre que se cumplan todas las condiciones que regulan su concesión. En este supuesto la persona no cobrará el plus establecido a estos efectos.

4. Cumplidos los requisitos y el procedimiento, se otorgará el disfrute por estricto orden de presentación de solicitud, debiendo recibir el trabajador respuesta al menos cinco días antes de la fecha del disfrute.

#### **Art.29 Turno de trabajo**

1. Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales en la Empresa, la aceptación por parte del personal del establecimiento, modificación o supresión del trabajo en turnos rotativos (de mañana, tarde y noche) cuando las necesidades de la producción o las conveniencias del servicio o de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen, a juicio de la Dirección.

2. La distribución y adscripción del personal a los distintos turnos o relevos, es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo afectar a toda o parte de la plantilla de las secciones o dependencias afectadas por dichos turnos.

3. El preaviso para los trabajadores afectados se realizará con suficiente antelación que se concretará en una semana.

4. Los cambios de turno de los trabajadores afectados por turno rotativo, se realizará semanalmente, salvo casos excepcionales y previa información al trabajador.

5. La Dirección informará al Comité de Empresa sobre la necesidad de nuevos turnos que hayan de establecerse, sin perjuicio de su facultad de implantarlos, ésta se entenderá, asimismo, sin detrimento del derecho de los trabajadores afectados de interponer, posteriormente, reclamación ante los organismos jurisdiccionales o

administrativos, cuando estimen que la Dirección de la Empresa ha incumplido lo pactado.

### **Art.30 Vacaciones**

1. La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales o de la parte proporcional correspondiente, en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador, en los términos que se señalan en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El período general anual de disfrute de las vacaciones tendrá lugar preferentemente en verano (meses de julio y agosto), Sanfermines y Navidad.

3. Se establecerán períodos especiales de disfrute de las vacaciones para aquellos servicios cuyo personal deba disfrutarlas en otros períodos (retenes de Mantenimiento, Puesta a Punto, Distribución y Facturación de unidades, de Control de Calidad, utillajes, instalaciones y maquinaria industrial, pruebas y ensayos de vehículos) que las disfrutarán preferentemente en las fechas solicitadas por el personal afectado que, en todo caso, se procurarán compatibilizar con las necesidades de la organización y preavisando con dos meses de antelación.

4. Los trabajadores, que encontrándose al inicio del período general o particular acordado de vacaciones, en situación de I.T. motivada por accidente laboral, tendrán derecho a un nuevo período de disfrute equivalente al período de situación de I.T. y para cuyo disfrute se aplicará el mismo criterio que para el período especial que se ha establecido en el apartado anterior. Debiéndose disfrutar a continuación del alta médica, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa para diferir el mismo.

Se equipara al accidente laboral, la hospitalización, siempre con las mismas condiciones reguladas en el anterior supuesto, pero solo afectarán a los días laborales que coincidan con el periodo de ingreso en clínica, siempre que al inicio del periodo vacacional esté el trabajador ingresado y con la obligación de informar sobre esta situación a su Dpto. o RR.HH., de manera que prevean ese disfrute diferido de vacaciones, que deberá producirse inmediatamente después del alta médica o al regreso del periodo vacacional. Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de baja por maternidad, si coincide dicha baja, en todo o en parte, con el periodo de vacaciones establecido por la empresa, podrá disfrutar de éstas inmediatamente después del alta y siempre dentro del año natural.

### **Art.31 Calendario laboral y horario de trabajo flexible**

Los criterios para el establecimiento del calendario laboral serán los siguientes:

1. Para cumplir con la total jornada anual de trabajo pactada se considerarán días laborales los que resulten de restar de los días naturales del año, los domingos, los días de fiesta oficial y los días de vacaciones retribuidas.

2. En el calendario laboral de cada año, se determinarán los días laborables de no trabajo en la Empresa. Los sábados tendrán preferencia para ser considerados como días laborables de no trabajo en la Empresa.

En departamentos o funciones directamente ligados a servicio de productos, como comercial y postventa, administración y finanzas o expediciones, no existirá la consideración de tales jornadas laborables de no trabajo, estableciéndose los calendarios y medidas necesarias para la no desatención de tareas de necesaria realización durante esos días.

El establecimiento de periodos vacacionales u horarios diferentes a los generales o la modificación puntual del establecido basado en causas objetivas, se realizará de forma pactada con los afectados, no pudiendo en ningún caso quedar desatendidas tales funciones.

3. Las horas diarias de prestación de trabajo (jornada laboral diaria) serán el resultado de dividir la total jornada anual pactada entre el número de días de trabajo en la Empresa, según el calendario laboral.

4. En el calendario laboral la Empresa fijará los horarios de trabajo correspondientes, que en líneas generales se acomodarán al siguiente esquema práctico.

a) En régimen de jornada ininterrumpida : de 06:00 a 14:00 h. de 14:00 a 22:00 y 22:00 a 06:00 h.

b) En régimen de jornada partida. de 08:00 a 16,30 H. (incluye la media hora intermedia destinada al almuerzo, en régimen de los turnos de servicio de comedor que se determine, y que no forma parte de la jornada de trabajo.

5. El calendario laboral anual se acordara entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores siendo de aplicación, a falta de acuerdo, lo dispuesto en la legislación vigente.

6. En cualquier caso, el Calendario Laboral deberá ser definitivo antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su aplicación.

7. Para el colectivo en régimen de jornada partida se establece la posibilidad de optar a un horario flexible de acuerdo al siguiente reglamento :

- Podrá optar el personal con horario de trabajo de 8.00 a 16.30 horas (actualmente de 7.00 a 15.00 horas) y siempre que no afecte a las líneas de producción, y con el fin de conciliar la vida familiar
- se acuerda una horario flexible de entrada que podrá ser en el horario fijo de 7.30, 8.00, 8.30 o 9.00 horas a.m.
- podrá solicitarlo los trabajadores con hijos menores de 8 años o que tengan a su cuidado familiares hasta el 2º grado con discapacidad física o psíquica.
- el empleado que por razones justificadas de conciliación de la vida familiar opte por en uno de los horario fijos anteriores, deberá

finalizar su jornada a las 16.00, 16.30, 17.00 y 17.30 horas respectivamente (con ½ hora de descanso para almuerzo) o 15.30, 16.00, 16.30 y 17.00 horas respectivamente (sin ½ hora de descanso para almuerzo).

- para poder hacer uso de este horario flexible, se deberá cumplir las siguientes normas :
  - justificar la necesidad de conciliar la vida familiar
  - solicitar el oportuno permiso al Director del Dpto. correspondiente, quien a su vez lo enviará a RR.HH. para su aprobación
  - elegir el periodo para el cual se requiere un horario especial, estableciendo el horario de entrada elegido entre las 4 posibles opciones (la opción de 7.30 solo mientras tengamos horario de 7 a 15 h.) y por tanto su hora finalización respectiva. El horario por tanto será siempre el mismo en el periodo indicado.
  - no deberá afectar a la organización del trabajo en las líneas productivas o en otras áreas de la empresa.

### **Art. 32 Jornada Industrial.**

A efectos de la determinación y utilización de la jornada industrial se considerará:

A/ Jornada laboral individual: Número de horas en cómputo anual que viene obligado a realizar un trabajador de NFESA determinadas en el convenio aplicable.

B/ Calendario anual de Empresa: Calendario que determina tanto los días laborables como los festivos oficiales y pactados, y las vacaciones, todo ello en término anual.

C/ El calendario anual de Empresa vendrá determinado por el señalamiento en el calendario anual de los 220 días laborables, los festivos oficiales y pactados, y los 30 días naturales de vacaciones.

En el momento de la realización del calendario se deberá prefijar el personal de la plantilla que esta asignado a cada una de las diferentes jornadas industriales, así como los días festivos, festivos pactados y periodo de vacaciones que le correspondan (Debiendo estar comprendido este periodo de vacaciones entre los meses de Julio y Agosto y además debiera ser de un mínimo de 4 semanas continuas, teniendo la opción la Dirección de distribuirlas entre el final de un mes e inicio de otro, o pudiéndose fijarlas en el periodo un mes completo).

En estas jornadas industriales se podrá instaurar turnos de Trabajo, y permanecer la Fabrica abierta con la suficiente asignación de personal en la actividad laboral, para que una o varias secciones funcionen en cualquiera de los turnos de trabajo.

D/ Esta jornada Industrial podrá ser utilizada por la Dirección variando los días Festivos.

E/ Será facultad de la dirección designar dichos días de jornada industrial suplementaria, asignación de personas o turnos a ella, o la decisión de contratación de personal para su realización.

F/ La asignación del trabajo deberá realizarse preferentemente por turnos de trabajo completos.



### Art.33 Permisos y licencias

El trabajador deberá avisar con la suficiente antelación y justificar fehacientemente para tener derecho a disfrutar las licencias y permisos retribuidos expresados en el siguiente cuadro :

Permisos y licencias	Días naturales	Justificación
Por matrimonio del trabajador	18	Libro familia
Por matrimonio hermanos, padres, hijos, y hermanos políticos	<b>1 día</b>	Certificado de juzgado o iglesia u otro documento suficientemente acreditativo
Deber inexcusable de carácter público	Tiempo necesario	Certificado asistencia, Citación juzgado
Se elimina permiso para renovación DNI siempre que exista la posibilidad de hacerlo fuera turno de trabajo.		
Traslado domicilio habitual	<b>1 día</b>	Certificado empadronamiento o acreditación cambio muebles
Por nacimiento de hijos	<b>4 días</b> (2 naturales a partir hecho causante y 2 laborales a elección trabajador en los 15 días siguientes)	Libro familia o certificado juzgado
Por enfermedad no grave de cónyuge, con ingreso en clínica superior a 24 horas,excluido el parto	<b>2 días</b>	Certificado días de ingreso en centro hospitalario
Por enfermedad grave acreditada u operación quirúrgica que exija hospitalización superior a 24 horas, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y padres políticos (hasta 2ª grado consanguinidad o afinidad)	<b>2 días</b>	Certificado médico gravedad y/o de días de ingreso en centro hospitalario. Certificado médico acreditativo indicando que es cirugía y necesidad de reposo domiciliario.
Cirugía ambulatoria que precise reposo domiciliario (hasta 2ª grado consanguinidad o afinidad)	<b>2 días</b>	Ver apartado 33.6 Certificado médico acreditativo indicando que es cirugía y necesidad de reposo domiciliario.
En caso desplazamiento superior a 300 kms., accidente o enfermedad grave acreditada, hospitalización superior a 24 horas o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad.	<b>2 días más</b> (por tanto el permiso será 4 días).	Certificado médico gravedad y/o de días de ingreso en centro hospitalario.
Por defunción de cónyuge	<b>7 días</b> (independientemente si hay o no desplazamiento)	Esquela/documento que acredite fecha defunción y parentesco
Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos, padres, hijos y hermanos	<b>3 días</b> (en caso desplazamiento superior a 300 kms) tiene 4 días.)	Esquela o documento que acredite fecha defunción y parentesco

Por defunción de otros parientes hasta 2º grado por afinidad o consanguinidad	2 días. En caso desplazamiento superiores a 300 kms., 2 días más	Esquela o documento que acredite fecha defunción y parentesco
Por defunción de tíos carnales y políticos	1	Esquela o documento que acredite fecha defunción y funeral así como parentesco

**Reglamento de aplicación para su concesión y disfrute :**

1. En ningún caso, la elección de los días de “permiso o licencia” por el trabajador, conllevará poder disfrutar de más días laborales de licencia que los que le hubiesen correspondido si hubiese disfrutado del permiso inmediatamente después del hecho causante. (Ejemplo : permiso nacimiento hijo un martes, el trabajador podrá disfrutar los 4 días consecutivamente de martes a viernes o bien disfrutar martes y miércoles y diferir los otros 2 días en los 15 días siguientes. En el supuesto que nazca en sábado, los dos primeros días serán ese sábado y domingo, pudiendo diferir los otros 2 días o disfrutarlos de forma consecutiva el lunes y martes).

Igualmente en los supuestos de disfrute de permiso retribuido por enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización superior a 24 horas de familiar hasta 2º grado, los días de permiso podrán diferirse y por tanto ser utilizados dentro de los 15 días siguientes al hecho causante, siempre que se cumplan los siguientes requisitos :

- al ser días naturales, los días siguientes al hecho causante deberán ser laborales, de manera que podrá disfrutarlos dentro del periodo de los 15 días siguientes (ej. intervención en martes que genera permiso martes y miércoles, en este caso podrá disfrutarlos inmediatamente o diferir 1 o los 2 días dentro de los 15 días siguientes. / Si la intervención es el viernes tendrá permiso viernes y sábado, pero podrá en este caso diferir solo el disfrute del viernes a una fecha posterior).
- Para poder realizar el disfrute diferido, si se cumple la anterior condición, deberá comunicarse previamente y con la antelación suficiente al supervisor de la sección o Director del Departamento (maximo en las 24 horas siguientes).

2. En el supuesto de disfrute del permiso por matrimonio, dentro de los 18 días está asumido el día por cambio de domicilio, salvo que se realice al menos con 1 mes de anterioridad o posterioridad a la boda y debidamente justificado.

3. En el permiso de enfermedad no grave de cónyuge, con ingreso en clínica, excluido parto, será imprescindible que se justifique que dicha hospitalización sea superior a 24 horas.

4. En los supuestos de disfrute de permiso retribuido por enfermedad grave de cónyuge o familiar hasta 2º grado, para que por el mismo sujeto y hecho causante (proceso de enfermedad) genere nuevo derecho a licencia retribuida, deberá transcurrir un periodo mínimo de 3 meses desde el anterior disfrute del permiso reglamentario,

excepto si afecta a hijos menores que requieran de cuidados como consecuencia de dicha enfermedad grave acreditada con hospitalización superior a 24 horas.

5. A las parejas de hecho cuya situación se acredite conforme establece la ley y aporte certificación del registro de parejas de hecho o copia de su ayuntamiento de residencia, donde conste que conviven con una antelación mínima de 1 año, se les reconocen los mismos permisos y licencias retribuidas que a los cónyuges (matrimonio civil o canónico).

6. Deber inexcusable de carácter público : en caso de permiso por asistencia a juicio, solo se tiene derecho a permiso retribuido si es como consecuencia de asistir a juicio en calidad de testigo, bien a instancia de juez o de parte.

Igualmente se disfrutará de permiso retribuido en el supuesto de ser nombrado como miembro del jurado, durante el periodo necesario y sea acreditado fehacientemente.

Este permiso no procede cuando se asiste en calidad de demandante o demandado.

7. Defunción de tíos y cuñados: la **dobles afinidad** no generará derecho a los permisos y licencias recogidos en el presente convenio, de manera que :

- Se tendrá permiso por tío carnal del cónyuge, pero no por el esposo/a del tío carnal del cónyuge.
- Tendrá permiso por cuñado directo, pero no por cónyuge de cuñado (concuñado).

8. Cuando se produce el fallecimiento de un familiar que genera derecho a disfrute de un permiso retribuido de 1 día natural (es el caso de tíos carnales y políticos), el día de permiso será siempre el que coincida con la fecha del funeral .

9. Para el cómputo de días permiso regirá la siguiente normativa :

- si un trabajador ha comenzado su jornada de trabajo y no finaliza la misma por empezar disfrute del permiso, ese día computará como su primer día de licencia; en caso de que el trabajador haya finalizado totalmente su jornada laboral, el cómputo de los días de disfrute comenzará el día siguiente. En el supuesto que el hecho causante se produzca el sábado, domingo o festivo (oficial o pactado), el cómputo comenzará ese mismo día.
- en todos los supuestos, si el hecho causante se produjera en sábado, domingo o festivo (oficial o pactado), el cómputo de los días de disfrute comenzará ese mismo día, siempre que el hecho causante sea con anterioridad a las 18 horas, si es posterior se considerará primer día de permiso el día siguiente.

10. **Permiso por lactancia** : aquellas personas que tengan derecho al permiso de lactancia, podrán optar por utilizar este permiso según lo establecido por la legislación vigente, o utilizar esas horas de reducción de jornada como horas que podrá disfrutar

bien de forma consecutiva a continuación de la baja maternal o en otros periodos como máximo hasta que su hijo tenga 9 meses, siempre que se notifique con suficiente antelación a su mando (calculadas en función del calendario laboral vigente en cada momento, con un reducción de ½ hora diaria y hasta la fecha en que el hijo cumpla 9 meses). Requerirá aprobación por su mando y notificación a RR.HH.

11.- Se entiende por 2º grado por consanguinidad o afinidad son padres, hijos, hermanos, cónyuge, nietos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos políticos e hijos políticos.

12.- En todo caso se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento y las modificaciones que en esta materia puedan producirse en el futuro.

### **Art.34 Excedencias**

1. Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. También tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

3. Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No obstante, en este supuesto de excedencia voluntaria, la Dirección no tendrá la obligación de concederla y por tanto podrá denegarla, si el solicitante ocupa un puesto de trabajo en el que la empresa ha concedido la excedencia a otro trabajador que lo desarrollaba y siempre que pueda repercutir en el buen funcionamiento de la organización. La excedencia en ese caso podrá denegarse hasta la incorporación del trabajador que disfrute de la excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5. Se reconoce la posibilidad de que cualquier trabajador con más de 1 año de antigüedad en la empresa pueda solicitar un permiso sin sueldo de 1 a 12 meses, siempre que haya acuerdo y aceptación previa por la empresa y se produzca en periodos de baja carga de trabajo en relación al puesto desarrollado por el solicitante.

6. El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínimo de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

7. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa.

**Art.35 Ordenación especial de la jornada para trabajos concretos (de proceso continuo o análogos u otros que deben realizarse a Fábrica o instalaciones paradas):**

Sin perjuicio de la facultad de la Empresa de su modificación o suspensión, total o parcial, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio durante los días que según el calendario laboral de la Empresa sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos, festivos intersemanales - oficiales o de la Empresa - etc.) se establece la ampliación de las jornadas de trabajo - en régimen de turno o no durante los mencionados días.

Dicha ampliación de jornada podrá afectar, a juicio de la Dirección, a los trabajadores de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el Anexo III y se regulará mediante las condiciones que en dicho Anexo se indican.

**Art.36 Horas Extraordinarias**

1. Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la reducción al máximo posible de las horas extraordinarias en tanto lo permitan la buena marcha de la producción, las necesidades del servicio o la organización.

2. En función de las causas que las determinan las horas extraordinarias se clasificarán con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Fuerza Mayor, es decir cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y así mismo cuando su no realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas extraordinarias son de ejecución obligatoria y no computan a los efectos de límites de topes legales, sin perjuicio de su abono como tales.
- 2) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Se informará, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a un nuevo personal por alguna de las siguientes razones.. y no siendo posible la realización del exceso de trabajo con cargo a un nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
  - a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
  - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
  - c) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la Empresa personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias a que se refiere el apartado 2, se abonarán a los importes establecidos en este Convenio. En caso de descanso compensatorio, éste será el equivalente en duración a 1 hora y media normal por cada hora extraordinaria.

Amparándose en la legislación vigente, las horas extraordinarias del mencionado apartado 2.2 serán voluntarias.

3.- Se establece una nueva tabla de importes que contemplará 3 tipos de horas extraordinarias según el momento de su realización:

- Ordinarias.
- Colectivas (en sábados, entre semana, viernes o domingo noche); de festivos pactados o sábados.
- De festivos oficiales, domingos o vacaciones.

En el supuesto que se realicen horas extraordinarias en horario nocturno, llevarán aparejado el plus de nocturnidad correspondiente.

Sus importes son los recogidos en el anexo nº 4 y sustituyen al valor actualmente vigente así como a cualquier plus existente, excepción hecha del MTM que será percibido por la MOD y MOI por cada hora realizada.

Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 tales tablas sufrirán el incremento pactado.

En el supuesto de descanso compensatorio, se abonará el PAP de las horas reales trabajadas (siempre en bloques de 8 horas) en el momento del disfrute, no así de las horas de descanso correspondientes al 50% de compensación.

### **Art. 37 Distribución irregular de jornada anual.**

Se conviene expresamente para toda la duración del convenio, la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada pactada anual.

Para tal utilización, la dirección de la empresa comunicará a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de 15 días la modificación de jornadas reales a trabajar. En esta comunicación se especificará que líneas están afectadas y se publicará en los tablones de anuncios.

Tal modificación afectará, en el caso de incremento de jornada, a sábados o festivos pactados, no siendo posible su utilización ni en periodos considerados vacacionales ni en domingos, así como en sábados de puentes ni inmediatamente anteriores a vacaciones.

De igual manera en el caso de falta de trabajo, y para absorber dicha falta sin necesidad de acudir a otros instrumentos, su posterior compensación cumplirá las reglas anteriormente citadas.

En el caso de festivos considerados oficiales en el calendario general de NFESA, la variación se realizaría mediante acuerdo previo con la Representación de los Trabajadores.

La variación en la distribución de jornadas se realizará conforme al principio de unidad de empresa, - excepción hecha de las líneas de producción de carácter independiente, si no es necesario-, con el objeto de establecer un funcionamiento completo y coordinado de la acción productiva.

De igual forma, la utilización de la jornada flexible no incluirá los sábados por la tarde adelantándose la producción en otros sábados ú otros momentos para evitar tal utilización.

Con efectos desde la firma del presente convenio se acuerda el establecimiento de hasta 10 sábados anuales por trabajador.

Asimismo, se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de 15 días anuales por trabajador como días de descanso, para procurar limitar en la medida de lo posible, la utilización de ERE's motivados por circunstancias derivadas de las variaciones en la carga de trabajo.

La Dirección de la empresa preavisará a los representantes de los trabajadores y al personal afectado con 15 días de antelación.

- En días de **flexibilidad al alza**, se podrán utilizar hasta 10 días y se trabajarán en turnos de trabajo adicionales en sábados o festivos pactados, que generarán un descanso compensatorio equivalente.
  - el sistema será un día descanso compensatorio + 70 € por sábado trabajado. En este caso, cuando se trabajen de más por mayor nivel de pedidos, generaran un plus el sábado o festivo pactado que se trabaje, que será a opción de la empresa :
    - 70 € y un día de libre opción personal (lo que permitirá mayor nº de días fabrica abierta) con el límite de disfrute establecido y aplicando el reglamento de los días de disfrute individual.
    - 70 € y un día de cierre fábrica para todo el personal afectado por flexibilidad. Se aplica mismo límite para su disfrute.
- En la **flexibilidad a la baja** se podrá declarar hasta un máximo de 15 días y trasvasar a otros años, pudiéndose recuperar hasta el límite de los 2 años siguientes a la finalización del presente convenio (Diciembre 2016). La acumulación máxima de días a la baja será por tanto de -15 días.
  - en la flexibilidad a la baja se podrán utilizar hasta “15 días” de flexibilidad a la baja por año, pudiéndolos recuperar en base al límite establecido.

- En la flexibilidad a la baja la compensación, en su caso, sería :
  - Los 8 primeros días que se usen en un solo ejercicio, no generarán compensación alguna.
  - Los 7 días posteriores (del 9º al 15º) que se utilicen en un mismo año, se compensarán con 70 €.

Se acuerda, en función de las necesidades de fábrica, poder aplicar la flexibilidad por horas, no pudiéndose realizarse más de 1 hora diaria al alza. Para poder hacer uso de esta opción, deberá haber un acuerdo entre ambas representaciones.

En todo caso la bolsa positiva/negativa será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la compañía.

En relación a estos días de flexibilidad se establece la siguiente regulación :

- Si el trabajo se produce en sábado, trabaja dicho sábado el turno que esa semana estaba de mañana, y al siguiente sábado los trabajadores afectados que estén en ese primer turno.
- Si por IT o licencia reglamentaria del trabajador designado fuese necesaria otra persona para los días señalados, su sustituto será avisado con la mayor antelación posible.
- En el supuesto de turno de noche se pueden producir dos situaciones :
  - o bien los sábados a trabajar como flexibilidad están separados 3 o más semanas, trabajando en turno de mañana el sábado correspondiente a la semana que esté en dicho turno.
  - o bien se deberá adelantar la producción a sábados o festivos anteriores a la aplicación de la flexibilidad en otras secciones de fábrica, de manera que se garantice las necesidades de fabricación
- En las situaciones generadas por bajas IT y permisos reglamentarios, se actuará de la siguiente manera :
  - Situación de IT o permiso reglamentario en festivo que pasa a laborable: cuenta como flexibilidad, cuando la línea tenga fiesta también la disfrutará, pero no procede abono de cantidad compensatoria por no haber trabajado.
  - Situación de IT o permiso reglamentario en día laborable que pasa a festivo : cuenta como flexibilidad, debiendo trabajar el día que lo haga el personal de su línea, cobrándose el importe establecido al efecto.

Los pluses MTM y PAP correspondientes a estos días se abonarán en la mensualidad correspondiente a los días realmente trabajados.

#### **Art. 38 Normativa sobre el calor.**



Durante la vigencia del convenio de NFESA, la Dirección se compromete a analizar y mejorar las zonas sin aire acondicionado y a establecer sistemas y controles que garanticen un razonable grado de confort.

La aplicación de este descanso será regulada por la siguiente **normativa** :

- Cuando la temperatura supere los 31° en la nave principal o los 30° en la nave de soldadura, se concederán **5 minutos de descanso** adicionales por hora para el personal de taller.

Estos minutos de descanso, si se superan las temperaturas indicadas, afectarán a la **MOD y MOI directamente ligada a producción**.

- El disfrute de estos descansos se realizará siempre **colectivamente por secciones**, excepto en los puestos con insaturaciones, donde se utilizarán éstas insaturaciones como descansos para no perjudicar la producción.
- Las **mediciones** se realizarán a las siguientes horas : **12/13/14/15**.
- Las mediciones **se efectuarán por personal de mantenimiento en el centro de las naves**. En concreto los puntos de medición serán los siguientes :
  - a) pasillo central de montaje
  - b) pasillo descarga pintura piezas gruesas
  - c) pasillo central zona de carga de componentes
  - d) pasillo central soldadura de carretillas
  - e) nave soldadura antigua
  - f) montaje cabinas (en almacén carretillas)

- Será condición indispensable para la aplicación de esta normativa, que **las puertas de las naves permanezcan completamente cerradas**, no pudiendo permanecer abiertas con carácter general salvo autorización del responsable de producción. También permanecerán **en funcionamiento los sistemas de refrigeración y humidificación**.

El **cuadro de descanso**, siempre que se supere no solo en las horas establecidas la temperatura de referencia, sino también en la hora de medición inmediatamente anterior, será :

<b>Hora trabajo</b>	<b>Descanso por calor</b>
12.00	Primera hora de medición de temperatura
13.00	<b>5'</b> si se superó medición de las 12.00 y 13.00 H.
14.00	<b>5'</b> si se superó medición de las 13.00 y 14.00 H.
15.00	<b>5'</b> si se superó medición de las 14.00 y 15.00 H

## REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

### CAPITULO IV

#### Art.39 Principios Generales

La retribución en la Empresa se asienta, fundamentalmente, en la valoración del puesto de trabajo efectivo y correctamente desempeñado, en la consecución del rendimiento mínimo exigible (102), con arreglo a las estipulaciones del Convenio, y en el cumplimiento de las condiciones exigidas para su devengo.

Los impuestos, cargas sociales o cualesquiera otras deducciones de tipo obligatorio, que gravan en la actualidad o pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda según la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que figuran en este Convenio o pueda abonar la Empresa, fueren o no de naturaleza salarial, se entienden en todo caso cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán en cada caso, los legalmente establecidos.

#### Art.40 Condiciones salariales del Convenio

Las tablas salariales, y demás conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales previstas en el Convenio Colectivo, con las excepciones previstas en el acta de acuerdo, experimentarán un incremento estrictamente proporcional del siguiente orden:

- a) Para el año **2010**, congelación salarial, mismas tablas que las regularizadas del año 2.009.

Se establece una paga no consolidable de 300 € que se abonará a todo el personal de convenio siempre que al final del ejercicio fiscal 2010 se haya superado la cifra de 3.770 maquinas producidas. En este caso la paga se abonará en abril 2011.

- b) Para el año **2011**, incremento del IPC real y definitivo del año 2010 a escala nacional, sobre las tablas regularizadas de 2.010.
- c) Para el año **2012**, incremento del IPC real y definitivo del año 2011 a escala nacional, sobre las tablas regularizadas de 2.011.
- d) Para el año **2013**, congelación salarial hasta el 2% (si el IPC histórico -del año 2012- supera esa cifra, se actualizarán los salarios en el diferencial resultante entre el IPC que resulte y ese 2% sobre las tablas regularizadas de 2.012).

e) Para el año **2014**, congelación salarial hasta el 2% (si el IPC histórico -del año 2013- supera esa cifra, se actualizarán los salarios en el diferencial resultante entre el IPC que resulte y ese 2% sobre las tablas regularizadas de 2.013).

- **Resto conceptos salariales**, tales como MTM, nocturnidad, NUC, plus distancia, PAP, deducciones por retrasos y ausencias, premio vinculación, plus fin semana, plus domingo y festivos, precio comida, etc. se les aplicará los mismos incrementos establecidos para las tablas salariales en cada uno de los años de vigencia.

Al aplicarse los IPC definitivos de los años anteriores (IPC histórico) no procederá la regularización de las tablas salariales, al no aplicarse IPC previstos. Además en caso de IPC negativos en los años 2010/2013, la empresa se compromete a no aplicar el decremento salarial en las tablas, manteniendo los importes salariales sin incremento.

#### **Art.41 Estructura salarial y conceptos retributivos**

La remuneración de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio se estructurará en la forma y bajo los conceptos siguientes:

- A) Salario profesional:
  - "Salario de Calificación" (S. C.)
  
- B) Complementos del salario
  - a) Personales:
    - "Plus de Antigüedad" (P.A.)
    - "Plus especial de Vinculación" (P.E.V.)
    - "Premio 25 años" (P.25)
  
  - b) De puesto de trabajo:
    - Plus de Trabajo Nocturno" (P.T.N.)
    - Prima Especial de Turnos (P.E.T.)
    - Plus de Domingos y Festivos (art. 35) (P.D.F.)
    - Plus fin de semana
  
  - c) Por cantidad o calidad del trabajo:
    - "Plus de Actividad Correcta" (P.A.C.) o "Plus de Actividad Mínima Exigible" (P.A.M.E.)
    - "Plus Directo MTM" (P.D. MTM)
    - "Plus Indirecto MTM (P.I. MTM)
    - "Plus de Asistencia y Puntualidad" (P.A.P.)
    - "Horas Extraordinarias" (H.E.)
  
  - d) De vencimientos superior al mes:

- Gratificación Reglamentarias" de Julio y Navidad (G.R.J.) y (G.R.N.).

#### **Art.42 Definiciones y normas de devengo de los conceptos retributivos del Convenio**

Son los siguientes:

1. "Salario de Calificación", correspondiente a la valoración del puesto de trabajo, que se devengará - según tablas del Anexo IV en los siguientes puestos:

- Por el tiempo efectivamente trabajado de la jornada ordinaria y en estricta proporción a dicho tiempo.
- En los paros que tengan la consideración de abonables;
- En las licencias reglamentarias debidamente justificadas;
- En los domingos y festivos (oficiales o de calendario laboral de la Empresa), en proporción al tiempo efectivamente trabajado de la jornada ordinaria dentro de la semana en que incidan; y
- En los días de reglamentario disfrute de las vacaciones.

2. "Premio de Antigüedad". Se establece un Premio de Vinculación a la Empresa en las cuantías que se especifican en el Anexo IV. La expresada cantidad será la misma para ambos grupos profesionales (obreros y empleados), grados de valoración y puestos de trabajo, haciéndose efectivo una vez al año, en el mismo mes de su cumplimiento.

Existe un "Premio 25 años", que se abona una sola vez en el mes en que un empleado alcance los 25 años de prestación de servicios en NFESA y con un importe de 174,8733 € brutos que se actualizará según lo establecido para resto de conceptos.

3. "Plus Especial de Vinculación". Desde 1996, y años sucesivos y para el personal en plantilla, con fecha anterior al 2.1.96 se crea un plus especial de vinculación, consistente en 455,8177 € brutos pagaderas en 12 mensualidades. Tal premio se verá sujeto a los incrementos pactados en Convenio para el salario de calificación.

4. "Plus de trabajo Nocturno", que se abonará por hora trabajada que tengan la consideración legal de nocturna, a razón de los suplementos que para cada grado de valoración se han convenido expresamente a tanto alzado y se recogen en el Anexo IV.

5. "Prima especial de turnos". Se concede una prima especial a los trabajadores sometidos a horarios de trabajo de turno, como compensación a la no utilización del servicio de comedor. En ese caso el importe sería de 3,0793 €/día trabajado. Este concepto se incrementará según con las subidas negociadas para cada año de vigencia.

6. "Plus de Domingos y Festivos" del art. 35, por importe de 124,4356 € diarios, que se devengará por el trabajo efectivamente realizado en domingos, festivos y días no laborables del calendario establecido en la Empresa, en las circunstancias y bajo las condiciones que se señalan en el referido artículo 35 del Convenio (trabajos de proceso continuo y otros análogos que deban efectuarse a Fábrica o instalaciones paradas en régimen de jornada ordinaria completa, con disfrute del descanso compensatorio equivalente en otros días, etc....).

Dicha cantidad, pactada expresamente a tanto alzado, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo y experimentará, durante la vigencia del convenio, las revisiones e incrementos medios estipulados en éste para las tablas salariales del Anexo IV; incluye y compensa suficientemente los gastos de desplazamientos que pudieren irrogarse a los trabajadores por la no facilitación de medios de transporte, anula y sustituye cualesquiera otras percepciones hasta ahora recibidas en análoga situación y, finalmente, es absorbible hasta donde alcance en cuantos conceptos e importes pudieren en el futuro establecerse para la compensación de estos supuestos, sea cual fuera su denominación u origen.

7. "Plus fin de semana", se crea el P.F.S. para el personal que tenga firmada y aceptada en su contrato la cláusula de trabajo durante los fines de semana, percibiendo 27,76 € por cada fin semana completo o su proporción en el supuesto de trabajar sólo sábado o domingo.

8. "Plus de Actividad Correcta", según tabla del Anexo IV, que se percibirá por el personal obrero siempre y cuando, con sujeción a las normas establecidas, se alcance el rendimiento mínimo exigible (del 102) en el período mensual de liquidación que corresponda. Por lo que se refiere al personal obrero sujeto a régimen de actividad medida, los paros abonables, los trabajos a no control, las licencias reglamentarias y el tiempo de descanso de la jornada ininterrumpida propiamente dicha se retribuirán con el 100 % del valor del Plus, cuando en el período de liquidación en que se incidan estas situaciones haya alcanzado el mencionado rendimiento mínimo exigible; idéntico tratamiento tendrán, por lo que a la percepción del Plus se refiere, los días teóricos laborables del reglamentario disfrute de las vacaciones. (De dicho abono del Plus quedarán excluidos los paros no abonables, y tampoco se aplicará a los supuestos más arriba indicados cuando - durante el período de liquidación correspondiente - se hubiere incurrido, a nivel individual o colectivo, el bajo rendimiento.).

9. "Plus Directo MTM", la cuantía y regulación del este Plus se especifican en el Anexo VI .

10. "Plus Indirecto MTM", la cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo VI.

11. "Plus de Asistencia y Puntualidad", que se devengará por la asistencia al trabajo con puntualidad y por la permanencia en disposición activa durante la jornada normal ordinaria completa, de acuerdo con los importes máximos que se señalan en los Anexos IV y con sujeción a las normas que se recogen en el mencionado Anexo V.

12. "Importe de Horas Extraordinarias", aplicables respectivamente al personal obrero o al personal restante, que han sido expresamente convenidos a tanto alzado para cada grado de valoración a los valores que se señalan en el Anexo IV, sin tener en cuenta la retribución concreta e individual de los trabajadores ni su respectiva antigüedad.

13. "Gratificaciones Reglamentarias" (de Julio y Navidad), que se abonarán a razón de los importes convenidos expresamente a tanto alzado que se señalan en el Anexo IV, devengándose cada una de ellas en cuantía proporcional, al número de días de permanencia en la Empresa con respecto a una anualidad completa (365 días).

#### **Art.43 Sistema de retribución del personal obrero sujeto a régimen de actividad medida.**

Las horas de trabajo a control se abonarán a razón del "Salario de Calificación", Plus de Actividad Correcta" y, en su caso, "Plus Directo MTM", correspondiente al grado de valoración de la labor efectuada, siempre que ésta hubiere sido correctamente realizada y se hubiere alcanzado, durante el período de liquidación correspondiente, al rendimiento 102.

Este plus MTM no se cobrará durante el periodo inicial de adiestramiento básico al puesto, que equivale al periodo de los dos primeros meses de alta en la empresa. Está cláusula se aplicará igualmente cuando se contrate a un trabajador que ya ha trabajado anteriormente en NFESA, pero con una anterioridad superior a los 12 meses. Por tanto siempre que un trabajador tenga un periodo superior a 12 meses sin trabajar en NFESA los 2 primeros meses no cobrará MTM.

#### **Art.44 Sistema de retribución del personal obrero indirecto**

El personal obrero indirecto percibirá como máximo la retribución que, para los distintos grados de valoración de puestos de trabajo, se halla prevista en el Anexo IV del Convenio.

Respecto al cobro del MTM en los periodos iniciales de adiestramiento, se aplica la misma regulación que en el artículo anterior.

#### **Art.45 Forma de pago**

Las retribuciones del personal serán satisfechas como de costumbre, mensualmente, mediante ingreso en cuenta corriente bancaria, libreta de ahorro o cheque bancario.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a todo el personal, la primera, el día hábil inmediatamente anterior a San Fermín y, la segunda, en el inmediatamente anterior y hábil al 22 de Diciembre.

#### **Art.46 Kilometraje y Dietas**

El pago del kilómetro realizado en comisión de servicio, en coche propiedad del trabajador, durante toda la duración del convenio se efectuará a razón de 0,18 €.

En el supuesto de que el viaje imponga la necesidad de comer ó cenar fuera de NFESA, se abonara durante la duración del convenio la cantidad de 16 € por comida ó cena en concepto de dietas.

El régimen de justificación de gastos continuará siendo optativo.

## **PRESTACIONES ESPECIALES**

### **CAPITULO V**

#### **Art.47 Ayuda a los trabajadores con hijos o tutelados deficientes**

Se establece una ayuda de 175 € mensuales (con las actualizaciones pactadas en cada año) por cada hijo o tutelado deficientes, para aquellos trabajadores que tengan a su cargo o bajo su tutela a hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el I.N.S.S. la consideración legal de deficientes. A petición del trabajador, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador (padre o tutor), una pensión vitalicia de 97,96 € mensuales para el deficiente, póliza cuyo costo deducirá la Empresa de la asignación que el trabajador perciba por este concepto.

#### **Art.48 Préstamos para la adquisición de viviendas**

Se podrán otorgar concesión de préstamos para la adquisición de vivienda propia o reforma de la vivienda habitual hasta 9.000 € con un plazo máximo de devolución de 10 (diez) años y al interés legal del dinero anual, con las mismas condicionantes que han existido hasta la fecha. A petición del trabajador el plazo de devolución mencionado anteriormente podrá reducirse.

Se amplía la posibilidad de solicitar préstamos para la adquisición de vehículos de la marca Nissan o Renault y por un importe máximo de 2.500 €, si bien en este supuesto tendrá un plazo de devolución máximo de 40 meses. También se aplicará cada año el interés legal del dinero.

El saldo global de la cuenta de estos préstamos en ningún caso podrá superar la cifra de 150.000 €.

#### **Art.49 Seguro Colectivo de Vida**

Se mantendrá durante la Vigencia del Convenio la regulación de la póliza del seguro colectivo de vida, suscrita por la Empresa a favor de su persona, con un capital asegurado de 14.100 € en el año 2010 y de 15.000 € a partir de enero 2011 y resto años de vigencia convenio. La actualización de capitales de esta póliza comenzará a regir a la firma de la misma, que se producirá en todo caso, después de la firma de este convenio en la fecha indicada.

#### **Art.50 Adquisición de productos de la Compañía**

Los trabajadores podrán adquirir fabricados de la Empresa, para su uso personal y exclusivo, en condiciones más favorables que las del mercado y en todo caso según lo que se determine a nivel general por la Empresa a estos efectos.



## **Art.51 Normas sobre prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad**

La Empresa abonará a los trabajadores que se hallen en situación de I.T. por enfermedad la cantidad que sumada a las prestaciones de la Seguridad Social, complete sus percepciones habituales en el período de que se trate.

Para tener derecho a percibir esa indemnización, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos :

a) Notificación telefónica antes de las 24 horas al Departamento de Personal, si la baja no ha sido dada por el médico de la Empresa durante la prestación del trabajo.

b) Enviar el correspondiente parte de baja dentro del plazo de 48 horas.

c) Permanencia en su domicilio, mientras no deba ausentarse del mismo justificadamente, en cuyo caso deberá dejar constancia por escrito de la dirección del consultorio médico o practicante donde haya acudido, y hora en que calcula estará de regreso.

d) Suministro de la información requerida por el visitador de la Empresa y prestación, al reincorporarse al trabajo, de los justificantes médicos correspondientes.

e) Tener actualizadas las señas de su domicilio en el expediente mediante entrega de la nota adecuada al Departamento de Personal.

f) Envío semanal del parte médico de confirmación de baja (salvo cambio en el proceso administrativo).

Comprobación de la Empresa. En caso de que lo estime conveniente, la Empresa podrá comprobar la autenticidad de la enfermedad o permanencia de imposibilidad por accidente, mediante visita domiciliaria de los servicios médicos de Empresa. Si éstos determinan que no existe impedimento alguno para el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, éste perderá todo derecho a esta indemnización complementaria, sea cual sea la situación del trabajador ante el S.O.E.

La empresa aplicará a partir del año 2011, un descuento de 20 € al día, en los 4 primeros días de cada baja por enfermedad común. Este descuento se producirá desde la tercera y subsiguientes bajas de IT de cada empleado que se contabilicen en el mismo año natural. Estas cantidades irán a una bolsa gestionada por el comité de empresa.

La empresa a partir del año 2013, aplicará un descuento que se realizará a partir de la 3ª y subsiguientes bajas y afectará a los 4 primeros días de cada baja. El descuento será de 20 € día en la tercera y 30 € día en la cuarta y siguientes. Esos importes serán gestionados por una comisión paritaria que decidirá donde se destina anualmente esos importes.

No computarán para proceder al descuento de las 3ª o subsiguientes bajas, aquellas bajas en las que se acredite, de forma fehaciente, que son procesos de IT motivado por

enfermedades “crónicas” o por bajas de IT que sean debidas a pruebas médicas “periódicas”.

#### **Art.52 Accidentes de trabajo**

En los casos de I.T. por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de baja y por un período de un año prorrogable por otros seis meses, más, hasta el total de las retribuciones del Salario de Calificación, Plus de Actividad (P.A.C.) o Plus de Mérito (P.M.), y Plus Directo MTM (P.D. MTM) ó Plus Indirecto P.I. MTM).

#### **Art.53 Prendas de Trabajo**

Se entregará a todo el personal dos equipos de trabajo anuales adecuados para el digno empeño de sus tareas. Estos equipos de trabajo se entregarán dentro del primer trimestre de cada año.

#### **Art.54 Servicio de Comedores**

El precio del cubierto para el personal que deba comer en la Factoría será de 0.153 € (I.V.A. aparte) con los incrementos que correspondan en cada año de vigencia.

Es propósito de la Empresa mejorar la calidad del servicio, para lo que contará con el consejo y apoyo del Comité de Empresa.

#### **Art.55 Transporte del Personal**

La Empresa ofrecerá un servicio de transporte al personal que legalmente pudiera corresponder.

#### **Art. 56 Plus de distancia**

Se establece para toda la vigencia del convenio un plus de distancia de 0.051 €/Km. El importe del plus distancia lo cobrarán aquellas personas que actualmente lo vengán cobrando y que tengan :

- su residencia habitual fuera de los municipios de Noain y Pamplona
- su residencia habitual fuera de municipios que dispongan de parada del servicio de autobuses contratado por la empresa
- su residencia habitual en municipios o zonas que estén en un radio máximo de 2 kms. de distancia de una parada programada del servicio de autobuses contratado por la empresa

Por tanto, los trabajadores con domicilio en los municipios o zonas indicados anteriormente y que no hagan uso del servicio de autobuses contratados por la empresa, no tendrán derecho a cobrar este plus a partir de la firma del presente convenio.

Para el cálculo de la distancia se tendrá en cuenta el camino más corto, que partiendo de la población de residencia del trabajador, conduzca al centro de trabajo.

El trabajador que actualmente tenga derecho al plus distancia lo mantendrá si se cumplen las condiciones anteriores, sin embargo cualquier modificación posterior de su lugar de residencia (bien sea a otros municipios más lejanos o a poblaciones más cercanas) provocará la pérdida del derecho a percibir el referido plus siempre que se produzca el cambio a otro municipio, sin embargo no se perderá si el cambio domicilio es dentro del mismo municipio.

Cuando se realicen sábados colectivos de trabajo, con ocasión de la aplicación de flexibilidad u horas extras colectivas, y por tanto se establezca servicio de autobuses de empresa, el personal con derecho al plus distancia que se desplace a trabajar en dichos días, percibirá dicho plus; no se generará este derecho cuando sea por H.E. individuales.

A partir de la fecha de la firma del IV convenio, y de acuerdo con la legislación vigente, desaparece este plus para las nuevas contrataciones que se realicen.

## **REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **CAPITULO VI**

#### **Art. 57 Clasificación de las faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendidas su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

En toda calificación deberán considerarse las siguientes circunstancias que de producirse, pueden ser modificativas de la responsabilidad contraída: imprudencia (cuando no entrañe la falta intención o malicia), deliberación, reiteración, reincidencia, nivel cultural del infractor, existencia o no de escándalo, gravedad del daño causado.

La calificación de la falta será propuesta por el Jefe de la dependencia a la que pertenezca el trabajador que haya incurrido en ella. La propuesta, basada en descripción circunstanciada de los hechos, será dirigida a la Jefatura del Personal que resolverá sobre la misma.

No será necesario requisito formal alguno para la imposición y notificación de sanciones por faltas leves. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven. En todo caso, y como excepción a lo mencionado, se realizará audiencia previa al trabajador afectado verbal si la falta fuera calificada como leve, y verbal o por escrito, en el caso de faltas graves o muy graves.

#### **Art.58 Prescripción de las faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, 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.

#### **Art.59 Anotaciones de la sanción**

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en su expediente personal con indicación de las faltas que las motivaron.

2. Las anotaciones serán canceladas, a instancia del interesado, una vez transcurridos los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción correspondiente.

- a) Seis meses para las relativas a faltas leves.
- b) Dos años para las relativas a faltas graves.
- c) Tres años para las relativas a falta muy graves.

3. No procederá la cancelación si durante el transcurso de los plazos señalados en el apartado anterior el trabajador fuese objeto de una nueva sanción disciplinaria.

4. En caso de reiteración o reincidencia, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de doble duración que la señalada en el apartado 2.

5. La anotación de la sanción de despido no será objeto de cancelación.

### **Art.60 Sanciones máximas**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas, serán las siguientes :

a) Por faltas leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

- Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a cinco años.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización, siempre que no implique cambio de domicilio.
- Despido.

La responsabilidad por faltas disciplinarias se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa que pudiera derivarse de aquellos.

### **Art.61 Perdida prestación**

Sin perjuicio de lo establecido en el art. anterior, las faltas de puntualidad y de asistencia, así como el incumplimiento de la jornada de trabajo, llevarán consigo la pérdida de la prestación que se pacte en cada Convenio Colectivo.

### **Art.62 Faltas Leves**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a una falta de asistencia, la razón de ausencia, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Descuidos en la conservación del material que pueda provocar deterioro del mismo.

5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. La falta de educación en el trato con los compañeros.

8. Leer periódicos y otras publicaciones en el lugar y horas de trabajo siempre que no sea en situación de pausa programada.

9. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares, sin permiso de la Dirección

10. La incorrección en la respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

11. Dejar papeles, trapos, desperdicios, ropa o utensilios en el suelo o fuera de los lugares adecuados con manifiesto descuido o desidia.

### **Art.63 Faltas Graves**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración de la Empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, o, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

5. Falsear datos sobre el trabajo realizado.

6. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sea en situación de pausa programada.
7. Las bromas de mal gusto malintencionadas que menoscaben la dignidad personal.
8. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluidas la resistencia y obstrucción a los nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de la maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de organización el trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.
9. Simular la presencia en el trabajo de otro compañero, firmando o fichando por él.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. La imprudencia en acto de servicio. Si implicarse riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propio de herramientas o instalaciones de la Empresa, sin autorización de la misma.
13. La falta notoria de respeto y consideración al público.
14. La disminución voluntaria no justificada del rendimiento.
15. Ausentarse del Centro de trabajo o abandonar el mismo, saliendo del recinto sin autorización de sus superiores, dentro de las horas de trabajo.
16. Faltar de palabra o emplear palabras groseras, procaces o malsonantes, al transmitir ordenes a los subordinados o empleados.
17. La embriaguez no habitual en horas de trabajo.
18. La discusiones, durante la jornada, sobre asuntos extraños al trabajo que produjeran escándalo notorio.
19. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección, si ello ocasionara desprestigio o perjuicio económico para la Empresa.
20. Fumar en los lugares prohibidos y debidamente señalizados, por su carácter declarado de zonas de especial riesgo.

21. La reiteración o reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad.

#### **Art.64 Faltas Muy graves**

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o cualquier persona, realizando dentro de la dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en el trabajo.
7. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada o facilitar a personas ajenas a la Empresa los procesos de fabricación de los productos o campañas de ventas.
8. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia los productos del centro de trabajo de Noain.
9. Los malos tratos de palabra, obra o grave falta de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Causarse deliberadamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente de trabajo.
12. Pretender hacer pasar por accidentes de trabajo lesiones producidas fuera del recinto de la Empresa y sin encontrarse en horas de trabajo.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o en el superior habitual pactado.
14. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.



15. Falsear los datos en la documentación exigida para el ingreso en la Empresa que supongan grave quebranto de las condiciones necesarias para el desempeño del puesto de que se trate.

16. Adquirir compromisos, en nombre de la Empresa, con otras personas físicas o jurídicas sin previa autorización de la Dirección.

17. Falsear datos sobre gastos efectuados.

18. Retener o utilizar , para fines propios, el dinero confiado por la Empresa u obtenido en gestiones de cobro encomendadas.

19. Sacar de la Empresa o fotocopiar documentos de la misma, para fines distintos de los por ella previstos.

20. El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

21. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, cuando la orden venga dada por escrito y ésta no sea vejatoria.

22. La reiteración o reincidencia en una falta grave.

#### **Art.65 Reiteración de faltas**

Existe reiteración cuando al cometer la falta, el trabajador hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando, al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra u otras faltas de la misma índole.

La cancelación de las anotaciones de las sanciones disciplinarias en el expediente personal del trabajador afectado, impedirá la apreciación de reiteración o reincidencia si volviera a incurrir en falta.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **CAPITULO VII**

#### **PRIMERA**

##### **NORMA GENERAL**

En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio se estará a lo dispuesto en las legislaciones laborales vigentes en cada momento y las disposiciones generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el presente Convenio y particularmente en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

#### **SEGUNDA**

##### **REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA**

A) Se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones citadas en su desarrollo.

B) Los sindicatos (CC.OO, U.G.T., U.S.O.) podrán celebrar una reunión trimestral, a la que podrá asistir un representante de cada uno de estos sindicatos por cada centro de trabajo de la Compañía o de otros sindicatos o grupos representados en el Comité de Empresa y siempre que hayan sido convocados por cualquiera de aquellos sindicatos más representativos dentro de la Compañía. Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa y cada uno de los representantes que asistan a las reuniones percibirá la cantidad que en concepto de dieta establezca la Dirección en cada momento.

C) Las partes firmantes, reconociendo la importancia de la defensa institucionalizada de los derechos de los trabajadores efectuada por las organizaciones sindicales presentes en NFESA, manifiestan su voluntad de impulsar eficazmente las mismas en cuantos aquellos foros supraempresariales que se puedan crear en el ámbito de empresas NISSAN, y a los que pertenezcan de pleno derecho, -conforme a la normativa aplicable-, las representaciones sindicales de NFESA.

D.) De conformidad con el art. 68 del E.T. los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en su crédito mensual de horas, hasta el 75 % de las correspondientes a cada uno de sus compañeros de Sindicato en el mencionado Comité

## **TERCERA**

### **COMITE**

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros los componentes de los Comités de: Seguridad y Salud; Valoración de puestos de trabajo; Métodos y Tiempos, Asuntos Generales, y cualquiera otra que se pueda crear.

Las horas empleadas por los miembros del Comité de Empresa en las reuniones de los Comités mencionados no computarán a efectos del Límite legal mensual de horas sindicales siempre y cuando dichas reuniones hayan sido convocadas por la Dirección de la Empresa.

## **CUARTA**

### **COMISION DE ASUNTOS GENERALES**

1.- Funciones: Se constituye la Comisión de Asuntos Generales, que actúa por delegación del Comité de Empresa y tendrá asignadas, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Recibir información periódica sobre la situación de la cuenta de préstamos para la adquisición de viviendas o vehículos, como asimismo, los criterios de concesión, y en su caso, recibir las reclamaciones sobre su concesión y/o funcionamiento.
- b) Controlar los sorteos y adquisiciones de los productos de la Compañía que se destinen a los trabajadores.
- c) Recibir información y aportar sugerencias sobre la entrega de prendas de trabajo al personal.
- d) Colaborar con la Empresa en la gestión del comedor, aportando posibles mejoras, y canalizando las quejas sobre el mismo.
- e) Conocer y proponer mejoras en el servicio de transporte del personal.
- f) Aquellas otras funciones relacionadas con materias de interés colectivo y de naturaleza social que se acuerde entre ambas partes.

2.- Composición: La Comisión estará compuesta por un miembro por cada Sindicato presente en el Comité de Empresa, que deberá ser miembro de dicho Comité o Delegado Sindical.

Por parte de la Dirección:

Sr. I.Gomáriz  
Sr. R.García  
Sr. M.A. Ruiz

3.- Las reuniones de esta Comisión se celebrarán a petición fundada de cualquiera de las partes, con indicación de los asuntos a tratar y preavisando con suficiente antelación. La

convocatoria será emitida desde RR.HH. con un plazo mínimo de 2 días de antelación y en un plazo máximo de una semana, debiéndose acompañar el orden del día propuesto.

Quedan excluidas de las materias a analizar por la Comisión de Asuntos Generales aquellas materias que por ley o por convenio sean competencia de las comisiones ya reconocidas por el Convenio de NFESA así como aquellas que, también por ley o convenio sean competencia exclusiva de una de las partes, sin perjuicio de garantizar los derechos de información y participación que conduzcan al establecimiento y mantenimiento de un clima social óptimo.

## **QUINTA**

### **CONTRATOS TEMPORALES Y NUEVOS CONTRATADOS**

La Dirección manifiesta su voluntad de no discriminación, en términos de condiciones de trabajo y retribución, de los contratados temporalmente a los que se aplicarán los mismos criterios de valoración y consolidación de grados establecidos para el resto del personal no temporal. No obstante, y como medida de fomento al empleo y para el desarrollo de nuevos productos y aplicación de actividades, se pacta las siguientes condiciones de contratación para los contratos que se realicen a partir de la firma de este convenio :

Los operarios de nuevo ingreso en la Compañía, que sean contratados a través de la modalidad de contrato de relevo u otra modalidad de contrato trabajo temporal o formativo, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un periodo de formación y adaptación a la Compañía, su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar.

Debido a esta necesaria adaptación y adiestramiento, los operarios que ingresen en la plantilla de NFESA a partir de la firma del presente acuerdo, percibirán durante los cuatro primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente al puesto de trabajo ocupado (salario calificación, Plus A.M. exigible, PAP y MTM), y en todo caso:

**1er. año : 80%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente. En el supuesto de los trabajadores correspondiente a MOD y MOI, durante los 2 primeros meses de adiestramiento al puesto, no cobrarán MTM (comenzarán a cobrarlo a partir del tercer mes).

**2º año : 85%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente.

**3er. años : 90%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente.

**4º año : 95%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente.

**5º año** : se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de calificación del puesto de trabajo desempeñado o puesto equivalente.

En el supuesto de contratos en prácticas, tal y como establece la ley se aplicará en los 2 primeros años los siguientes porcentajes (aplicándose en años posteriores el escalado anterior correspondiente al 3er y 4º año) :

**1er. año : 65%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente.

**2º año : 80%** del salario correspondiente al grado de valoración del propio puesto o puesto equivalente.

Garantía que si un trabajador ha estado contratado anteriormente y se le ha aplicado esta escala salarial, si causa baja en la plantilla por finalización contrato y posteriormente reingresa en un puesto de similar categoría (es decir en un puesto dentro de la misma tabla 1)MOD/MOI o 2)TAS en la que estuvo encuadrado inicialmente), se le aplicará la escala en el punto donde la dejó (no se reinicia de nuevo, si bien cuando esté más de 12 meses fuera de la empresa, los 2 primeros no cobraría MTM).

## **SEXTA**

### **MUJER TRABAJADORA**

A) No discriminación por razón de sexo: Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades, los siguientes :

- Igualdad en el trabajo eliminando la discriminación indirecta/directa.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

B) Salud Laboral en la mujer trabajadora:

- Cambios del puesto de trabajo en tiempo de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud.
- El traslado temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de trabajadoras.

C) En el resto de aspectos aquí no especificados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento.

## **SEPTIMA**

### **SALUD LABORAL**

Las partes firmantes de este Convenio, hacen patente su compromiso de velar por el cumplimiento de la normativa legal en material de Salud Laboral vigente.

Los planteamientos de estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y medio ambiente en el trabajo, potenciando las técnicas preventivas como medio para eliminar riesgos en su origen.

La Empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad así como los servicios necesarios para su realización.

La Empresa estará obligada a facilitar unas revisiones médicas que garanticen el buen estado de la salud de los trabajadores, por lo que con carácter general, se efectuará una revisión cada año y particularmente cuantos exámenes médicos se consideren convenientes según el grado de riesgo del puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores y organizaciones sindicales firmantes, participarán en la mejora de las condiciones de trabajo, así como en la realización de sugerencias sobre planes presentados o medidas a adoptar y ello siempre a través de los Órganos de Representación Competentes.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas. Se deberá hacer especial hincapié y atención en el etiquetado y almacenaje de productos tóxicos o peligrosos, cumpliendo las normas establecidas.

La formación en materia de salud laboral, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad en los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio, significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose así mismo a realizarla de forma eficiente. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, considerándose las horas de formación mencionadas como efectivamente trabajadas.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

Las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente. Así como en los trabajos de alta toxicidad y penosidad, los trabajadores vendrán obligados a ducharse al finalizar la jornada, con tiempo a cargo de la Empresa.

Se confeccionará relación de puestos a estos efectos.

## **OCTAVA**

### **FORMACION PROFESIONAL**

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional

continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la Empresa.

La necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajos y los requerimientos de mano de obra actual o futura requiere un proceso de formación continua que permita la elaboración de productos de mayor calidad, favoreciendo la competitividad de la Empresa y haga posible la promoción social del trabajador.

A estos efectos las partes firmantes creen conveniente :

A) Realizar por si o por medio de Entidades especializadas estudios de necesidades dentro de la Empresa sobre los trabajos a realizar y la necesidad de formación de personal.

B) Desarrollar y promover la aplicación efectiva del Art.22 del E.T. así como de los convenios suscritos por España referentes al derecho a la formación continuada facilitando el tiempo necesario para la formación.

C) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos que se pudieran firmar.

D) Promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que pudieran impartirse en la Empresa o los que en un futuro pudieran constituirse a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

E) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretadas, así como las características genéricas o individuales.

F) En todo lo referente al capítulo de formación de los trabajadores, el Comité de Empresa estará informado con anterioridad de los planes y acciones a desarrollar, y así evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

En todo caso, y dentro de lo mencionado en este capítulo, se tendrá en cuenta lo que, posibles acuerdos entre las organizaciones empresariales, gobierno y organizaciones sindicales más representativas pudieran establecer durante la vigencia del presente Convenio.

## **NOVENA**

### **MEJORA CONTINUA**

La Dirección y la representación de los trabajadores convienen en la necesidad de establecer la mejora continua en todos los ámbitos de la vida de NFESA, considerando la misma como el fundamento de la pervivencia de la organización.

Se potenciarán las actividades conducentes a la estructuración de las actividades de mejora continua, incluida la formación, valorándose de forma positiva la asistencia, participación y aprovechamiento de la misma.

Se considera necesaria la constitución de grupos voluntarios para el desarrollo de actividades de mejora continua, que afecten a todos los aspectos de la empresa, así como la potenciación de la actividad individual fundada en la misma.

## **DECIMA**

### **MEDIACION Y ARBITRAJE**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de trabajo, se someten para cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación o interpretación del mismo, a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Con carácter previo a la utilización de tales procedimientos será obligatoria la intervención para la solución del conflicto, de la Comisión paritaria de interpretación y vigencia prevista en el artículo 10 del presente Convenio.

De igual manera, ambas partes manifiestan su voluntad de someter a arbitraje del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, conforme a su normativa reguladora, y al resto de la legislación laboral aplicable, las cuestiones litigiosas que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio en conflictos de intereses o jurídicos de carácter colectivo.

## **UNDÉCIMA**

### **ENTREGA CONVENIO**

Una vez acordado el presente Convenio y en el plazo de dos meses se entregará un ejemplar a cada trabajador.

## **DUODECIMA**

### **EMPLEO**

La Dirección de la Empresa se compromete, durante el periodo 2013 y 2014, a la realización de tantos contratos indefinidos o transformación en contratos indefinidos, equivalente a 3 contratos en el año 2013 y 5 contratos en el año 2014.

## **DECIMO TERCERA**

### **FLEXIBILIDAD EXCEPCIONAL**

Debido a la coyuntura de mercado, como consecuencia de la crisis económica general y para dar estabilidad al mantenimiento y estabilidad en el empleo las partes están dispuestas a llegar a los siguientes compromisos:



1. La empresa cumplirá en su integridad lo acordado en el presente Convenio colectivo de empresa y no realizará ninguna modificación sin acuerdo expreso con los firmantes de este acuerdo.
2. Flexibilidad excepcional, por el que ambas partes acuerdan que debido al plan de Competitividad actual de la empresa y con carácter excepcional y extraordinario se incrementa en tres jornadas de flexibilidad más a añadir a la jornada ordinaria actualmente vigente en Nissan Forklift España S.A.
3. Esta medida está orientada dentro de la estrategia de competitividad de nuestro centro de trabajo hacia la consolidación productiva y del empleo y a generar condiciones para el crecimiento de ambos objetivos, y es por ello que la empresa se compromete a preservar el empleo indefinido de la planta, siempre que se mantenga el actual volumen de producción y a trabajar con la orientación de aportar todos los instrumentos de flexibilidad disponibles en el Convenio Colectivo, antes de proceder a utilizar ningún tipo de medida que supongan la extinción de contratos indefinidos y a negociar y buscar una solución negociada de las partes en supuestos de una drástica reducción de producción.

## ANEXO I

### REGLAMENTO DE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

#### A) COMISION CALIFICADORA

1. **FUNCIONES:** La Comisión Calificadora tiene como misión principal la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero, subalterno, administrativo y técnico incluido en el ámbito personal del Convenio. Habida cuenta de que el sistema de valoración de puestos viene aplicándose de antiguo, la función de la Comisión se concretará en el mantenimiento de dicho sistema, mediante la valoración de los :

- Puestos de trabajo de nueva creación.
- Puestos de trabajo donde se produzcan modificaciones técnicas.
- Puestos de trabajo cuya calificación sea objeto de disconformidad.

El objeto de los trabajos de cada comisión consiste en determinar la calificación de cada uno de los factores que intervienen en la valoración de los puestos de trabajo. - a dicho fin, utiliza el Manual de Valoración correspondiente, facilitado por el Departamento de Recursos Humanos. Los acuerdos sobre asignación de grados en los factores integrantes de la Comisión, en caso de que el resultado de la votación sea de empate, decidirá la Dirección. De producirse acuerdo por votación mayoritaria, la Comisión aplicará la tabla de conversión de puntos por factor y, de conformidad con el resultado de esta operación, propondrá a la Dirección el grado de valoración que, a su criterio, conviene atribuir al puesto de trabajo objeto de la calificación.

2. **COMPOSICION:** La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

A) Tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres suplentes de iguales características.

B) Cuatro representantes legales de los trabajadores (dos pertenecientes al grupo obrero, y dos al grupo de empleados), miembros del órgano legal de representación del personal (Comité de Empresa).

Los dos representantes del grupo obrero significarán un solo voto.

Los componentes de la Comisión designarán a un representante para ejercer las funciones de Secretario.

Los suplentes de cada representante actuarán en ausencia del titular.

3. **FORMACION:** Los componentes de la Comisión estarán debidamente instruidos en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, al objeto de que puedan actuar de la forma más correcta y precisa en su cometido.

4. **FRECUENCIA DE LAS SESIONES DE TRABAJO**: Las reuniones de la Comisión serán convocadas con la periodicidad o frecuencia que las necesidades de cada momento exijan.

5. **NORMAS DE ACTUACION**: Tendrán preferencia, en cuanto a orden de prioridad, las valoraciones de los puestos de trabajo de nueva creación. Las que correspondan a puestos de trabajo modificados técnicamente o a solicitudes de revisión por disconformidad se verificarán por riguroso orden cronológico de recepción.

Para la valoración de puestos, la Comisión tendrá a la vista los siguientes documentos:

- Petición razonada de revisión, formulada por el ocupante del puesto (casos de disconformidad).
- Hoja de análisis o cuestionario del puesto de trabajo, firmados por el ocupante y con supervisión del Jefe del departamento o Director correspondiente.
- Manual de valoración, distinto según se trate de obreros y subalternos que de técnicos y administrativos.
- Cuadros comparativos, por factores, de las valoraciones ya efectuadas.

La asignación del grado de cada factor será resultado del acuerdo adoptado tras la oportuna discusión por los componentes de la comisión, procurando que sea unánime. Concluida la calificación de factores, los miembros permanentes de la Comisión procederán (de haberse producido acuerdo mayoritario), a aplicar la tabla de conversión de puntos por factor, firmando en cualquier caso la hoja de calificación para su posterior envío a la Dirección.

Atendiendo a los criterios de clasificación establecidos en el artículo 28 del presente Convenio, el personal será encuadrado en su correspondiente grupo profesional (obreros y subalternos, o empleados) y dentro de éste, en su correspondiente grado de valoración.

Los conceptos utilizados en los dos Manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las Valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican a continuación:

A) Manual de Valoración de tareas del personal obrero.

Criterios de valoración: Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero son los siguientes :

a) Capacidad y conocimientos

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) Esfuerzos aportados:

- Físico
- Mental
- Visual

c) Responsabilidad sobre:

- Equipos y utillaje
- Material y productos
- Seguridad de terceros
- Trabajo de terceros

d) Condiciones:

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

Los Manuales de Valoración de tareas que se vienen ya aplicando y se acompañan como Apéndices se consideran parte integrante de este Convenio Colectivo.

## RESULTADO Y APLICACION DE LAS VALORACIONES

A) Tabla de puntos de cada factor o criterio: A cada uno de los valores de cada factor o criterio que por la valoración del puesto de trabajo corresponda se asignará la puntuación que figura en la tabla que se acompaña y que se considere parte integrante del presente Convenio Colectivo.

La valoración total que con ello se determine, señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de establecer -expresada en grados de valoración- una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

B) Cuadro de valoraciones de las tareas de los puestos de trabajo: Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, según el criterio más conveniente para la actual estructura de la Empresa y a tenor de las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grados o niveles de valoración:

### B.1. Para el caso de puestos de taller:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto</u>		<u>Grado de valoración</u>
Hasta 133	puntos	1
De 134 a 152	"	2
De 153 a 171	"	3
De 172 a 190	"	4
De 191 a 209	"	5
De 210 a 228	"	6
De 229 a 247	"	7
De 248 a 266	"	8
De 267 a 285	"	9
De 286 a 304	"	10
De 305 a más	"	11

**B.2. Para el caso de puestos de empleados  
(Técnicos y administrativos)**

Puntuación total obtenida en la valoración del puesto		Grado de valoración
Hasta 133	Puntos	1
De 134 a 152	"	2
De 153 a 171	"	3
De 172 a 190	"	4
De 191 a 209	"	5
De 210 a 228	"	6
De 229 a 247	"	7
De 248 a 266	"	8
De 267 a 285	"	9
De 286 a 304	"	10
De 305 a 323	"	11
De 324 a 342	"	12
De 343 a 361	"	13
De 362 a más	"	14

C) Condiciones de excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad: Las antedichas condiciones son tenidas en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo y en la consiguiente asignación de grado, por lo que su posible existencia en ningún caso dará lugar a la percepción de plus específico por las mismas.

D) Tabla de conversión de puntos resultantes de la valoración de factores relativos al criterio de "capacidad y conocimientos" (instrucción, experiencia e iniciativa) para la determinación del grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social: De conformidad con lo prevenido en el art. 27 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

<u>Por total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa</u>	<u>Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social</u>
A) <u>Grupo profesional de Obreros y subalternos</u> :	
- <u>Obreros</u> :	
Hasta 45 puntos	10
De 46 a 105 puntos	9
106 a más puntos	8
- <u>Subalternos</u> :	
Todos los puntos	6

B) Grupo profesional de empleados  
(Técnicos y Administrativos):

- Administrativos

Hasta 110 puntos 7

111 o más puntos 5

Puestos de trabajo con función de  
mando asignada por la Dirección 3

- Técnicos

Hasta 118 puntos 7

De 119 a 180 puntos 5

De 181 o más puntos 4

Puestos de trabajo con función de  
mando asignada por la Dirección 3

Técnicos con titulación reconocida  
por la dirección:

Titulados superiores 1

Titulados medios 2

7. EFFECTOS ECONOMICOS DE LAS VALORACIONES: El grado resultante de la valoración (en el caso de un puesto de nueva creación) o el posible incremento de grado (resultante de la valoración de un puesto ya establecido) tendrá efectos a los 30 días de la fecha de entrada de la solicitud, debidamente cumplimentada en el Departamento de Recursos Humanos, salvo que el afectado no llevase ejerciendo el puesto, al menos, el período de experiencia mínimo, determinado en la valoración, para la consolidación del grado correspondiente en cuyo caso será con efectos desde la fecha del cumplimiento de dicho período de experiencia mínimo requerido.

Las valoraciones se consolidarán a los cuatro meses del efectivo desempeño del puesto, salvo que el factor de experiencia haya sido valorado con distinta duración o el Jefe de Departamento comunique la plena y correcta realización de las funciones correspondientes antes de terminar dicho período.

**B) PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

Según se trate de puestos de nueva creación, puesto modificados en sus funciones o puestos sobre cuya valoración exista disconformidad por parte del ocupante, se seguirán los siguientes trámites administrativos:

**a) Puesto nuevo o modificado en sus funciones**

PRIMERA FASE.

El Jefe de Sección o Departamento cumplimentará una solicitud de calificación y la remitirá al Departamento de Recursos Humanos. Este facilitará un cuestionario al

ocupante del puesto ( si pertenece al área técnica o administrativa), o al analista ( si el puesto es de subalternos obrero) El cuestionario será cumplimentado en la forma descrita en el apartado A), 5 de este Reglamento y, una vez confirmado por el ocupante del puesto y por el Jefe de Departamento correspondiente, se devolverá al Departamento de Recursos Humanos, trasladándose copia del mismo al propio interesado. Se convocará a la Comisión de Valoración, señalando fecha y hora para la reunión, con expresión de los puestos a valorar. Los componentes de la Comisión dispondrán con la suficiente antelación de la documentación precisa relativa a los puestos que deban ser valorados.

### SEGUNDA FASE.

La Comisión, a la vista de la descripción del puesto y con ayuda del Manual correspondiente y de los cuadros comparativos de las valoraciones ya efectuadas y en vigor (por -secciones o Departamentos, general por cada factor y resumen total por Secciones y Departamentos, jerarquizado este último por grados y puntos), determinará los grados de cada factor de la hoja de calificación ponderándolos debidamente y, aplicando la tabla de conversión de puntos por factor, señalará la puntuación global del puesto e indicará el grado de valoración que, a su criterio, le corresponde, una vez analizado el encuadramiento del puesto y su jerarquización dentro del cuadro comparativo y estudiadas las posibles desviaciones que pudieran derivarse de la valoración efectuada. La Comisión propondrá al Departamento de Recursos Humanos el resultado final de la valoración para su reconocimiento y efectos económicos que pudieran corresponder.

### TERCERA FASE

El Departamento de Recursos Humanos resolverá con carácter definitivo, comunicando al Departamento de origen el grado de valoración atribuido al puesto. El Departamento de origen dará cuenta inmediata al Departamento de Recursos Humanos del nombre de los ocupantes, a quienes se notificará el resultado que el Departamento de Recursos Humanos anotará asimismo en su registro o archivo.

#### **b) Valoraciones a revisar por disconformidad:**

### PRIMERA FASE.

Quienes se hallaren interesados en la revisión de la valoración del puesto que ocupan solicitarán del Jefe de su Sección o Departamento el impreso de solicitud de revisión, cumplimentado la parte que corresponda y devolviéndolo a dicho Jefe.

El Jefe de Departamento, previas las oportunas comprobaciones, remitirá el impreso, con sus comentarios, al Departamento de Recursos Humanos trasladándose copia del mismo al interesado, cuando se considere fundamentada la solicitud de revisión. En caso contrario, devolverá el impreso al trabajador por medio del Jefe de Sección, quien le razonará los motivos de su inadmisión.

El trabajador, si así lo estimare conveniente, podrá dirigirse a sus legales representantes y entregarles el impreso de solicitud rechazado.



Si dichos representantes considerasen razonable la solicitud formulada, la cursarán sellada y fechada al Departamento de Recursos Humanos. Si, por el contrario, la desestimasen, comentarán con el interesado su denegación. El trabajador, en este último caso, quedará en libertad de plantear su problema ante la Autoridad Laboral competente.

#### SEGUNDA FASE

Admitida la solicitud de revisión, se seguirán los mismos trámites que se indicaron en el apartado a), anterior.

#### TERCERA FASE

Recaída resolución definitiva sobre la revisión efectuada, se seguirá el mismo trámite previsto para esta fase en el apartado a) , dando además cuenta al Departamento de Recursos Humanos a los legales representantes de los trabajadores del resultado, si éstos hubieran intervenido.

**MANUAL**  
**DE**  
**VALORACION DE PUESTOS**  
**DE**  
**TRABAJO**  
**DE**  
**OPERARIOS**

## INDICE

### **CAPACIDAD:**

Factor N° 1 .- INSTRUCCION

Factor N° 2.- EXPERIENCIA

Factor N° 3.- INICIATIVA

### **ESFUERZO:**

Factor N° 4.- ESFUERZO FISICO

Factor N° 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### **RESPONSABILIDAD:**

Factor N° 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O  
UTILLAJE

Factor N° 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O  
PRODUCTO

Factor N° 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE  
OTROS

Factor N° 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJO DE  
OTROS

### **CONDICIONES:**

Factor N° 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor N° 11. RIESGOS INEVITABLES

## **FACTOR N° 1**

## INSTRUCCION

### Definición

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquiriera durante el periodo de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

### **Asignación:**

Grado 1°	1	Recibir instrucciones verbales
	2	Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control
	3	Saber leer y escribir (aunque no se precise en este puesto)
	4	Comprobar dimensiones con lecturas simples (milímetros o grados)
	5	Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos.
Grado 2°	1	Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas
	2	Cuatro reglas en operaciones sencillas
	3	Cambiar herramientas y otros útiles de trabajo
	4	Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
	5	Interpretación de dibujos de despiece (hasta tres vistas)
Grado 3°	1	Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo
	2	Cuatro reglas, decimales e incluso quebrados
	3	Conocimientos prácticos de mecánica, electricidad u otra Tecnología
	4	Conocimientos de materiales, métodos o herramientas
	5	Preparación completa de máquinas automáticas para producción en serie.
Grado 4°	1	Calculo completo: cuatro reglas, decimales, e interpretación de manuales prácticos de taller.
	2	Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo y adaptación en campo especializado.
	3	Desarrollar, trabajos de los que solo se dispone del método general.
	4	Interpretación de dibujos de despiece complicados (completos)
	5	Conocimientos sólidos y diversificados de mecánica o electricidad.
Grado 5°	1	Dos años de enseñanza superior y amplia instrucción adicional
	2	Conocimientos profundos del dibujo y su desarrollo

- 3 Especial habilidad por tener que medir estrechísimas tolerancias
- 4 Preparación de máquinas o trabajo de los cuales no existen antecedentes.

**FACTOR N° 2**

**EXPERIENCIA**

Definición

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

**Asignación**

Según la siguiente escala.

Grado 1°	.....	Hasta	1 mes
Grado 2°	.....	de 1 a	3 meses
Grado 3°	.....	de 3,1 a	6 meses
Grado 4°	.....	de 6,1 a	12 meses
Grado 5°	.....	de 12 a	18 meses
Grado 6°	.....	de 18 a	24 meses
Grado 7°	.....	de 24 a	36 meses
Grado 8°	.....	de 36 a	60 meses
Grado 9°	.....	de 60 a	84 meses
Grado 10°	.....	de 84 a	120 meses
Grado 11°	.....	más de	120 meses

## **FACTOR N° 3**

### **INICIATIVA**

#### **Definición**

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

#### **Asignación**

Grado 1°	1	Tareas que requieren poca o ninguna planificación o decisión
	2	Tareas simples repetitivas o de rutina
	3	Recibe instrucciones verbales exactas
	4	Trabajo bajo estrecha supervisión
Grado 2°	1	Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta cantidad de discernimiento
	2	Tomar decisiones fáciles sobre trabajos rutinarios sencillos
	3	Decidir cuando, un trabajo sencillo está satisfactoriamente terminado
	4	Clasificar material según tamaño, peso o apariencia.
Grado 3°	1	Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia y secuencia de operaciones o causas análogas.
	2	Decidir el utillaje necesario para efectuar un trabajo determinado
	3	Decidir cuando un trabajo complicado está satisfactoriamente terminado
	4	Existen pocas instrucciones, conociéndose solo el método general. El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de operaciones.
Grado 4°	1	Plan de ejecución de un trabajo complicado e inhabitual, del que se dispone sólo del método general.
	2	Decisiones que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.
	3	Planear , antes de poner en marcha, operaciones complejas, para las que no existen aún en la empresa procedimientos establecidos.
	4	Trabajos en que es difícil recibir instrucciones del superior.
Grado 5°	1	Debe trabajar independientemente resultados de aplicación general
	2	Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
	3	Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

## GRADO N° 4

### ESFUERZO FISICO

#### Definición

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

#### Asignación

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o Sentado ó voluntad	De pie >20% T ó Algo incomoda < 20 % T	Algo incomoda > 20% T ó Incomoda <20% T	Incómodo>20% T ó Muy incómoda<20% T	Muy incómoda > 20 % T
5 Kg. < 20%T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5 Kg. > 20%T 5a15Kg < 20%T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5a15Kg. > 20%T 15a25Kg <20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15a25Kg >20%T 25a35Kg<20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
25a35Kg >20%T más35Kg<20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5

## **Factor N° 5**

### **ESFUERZO MENTAL Y VISUAL**

#### **Definición**

Este Factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental **LIGERA**

La que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental **MEDIA**

La que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración **ELEVADA**

La que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

#### **Asignación : MENTAL**

- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20 % del T.
- B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%.
- C.- Concentración media del 20% al 60% del T.
- D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.
- E.- Concentración elevada más del 20% del T.

#### **Asignación : VISUAL**

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T , ó reducido menos del 20% del T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% T.



## **Factor N° 6**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE**

#### **Definición**

Este Factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a instalaciones, máquinas, útiles, herramientas y consecuencias en la producción.

#### **Asignación**

##### Grado 1

Puesto de trabajo compuesto por elementos manuales o elementos mecánicos simples, en el que la negligencia del ocupante produce escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

##### Grado 2

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas típicas en el que la negligencia del ocupante provocará un gasto no muy importante y su repercusión en la marcha de la producción no ocasionaría graves trastornos.

##### Grado 3

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares, especiales, o equipos de señalada complejidad que requieren un cuidado constante en su funcionamiento. La negligencia del ocupante provocaría un gasto importante pudiendo alterar la marcha de la producción.

##### Grado 4

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares de procesos múltiples y de gran complejidad que exigen del ocupante especiales cuidados en su funcionamiento. La negligencia del ocupante podría alterar el proceso de producción en forma significativa.

##### Grado 5

Puesto de trabajo en el que por sus especiales características, la negligencia del ocupante en la conducción de su equipo provocaría daños costosos sobre el mismo y alteraría de forma muy importante la marcha de la producción, significando considerables pérdidas.

## **FACTOR N°7**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O PRODUCTO**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a la materia prima que utiliza, productos que fabrica y consecuencias en la producción.

#### **Asignación**

##### Grado 1

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante presenta pocas posibilidades de dañar la calidad del producto, ocasionando escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción

##### Grado 2

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar materiales o productos cuyo valor de cierta importancia, ocasionando asimismo ligera alteración en el proceso de la producción.

##### Grado 3

Puesto de trabajo en el que la actuación del ocupante debe ser especialmente cuidadosa, pues su negligencia, además de inutilizar materiales de coste elevado, alteraría el proceso de producción en forma importante.

##### Grado 4

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar grandes cantidades de productos que fabrica, ocasionando serios perjuicios de índole económica y graves repercusiones en el proceso de la producción.

##### Grado 5

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante, además de inutilizar materiales de coste muy elevado, ocasionando graves pérdidas, incidiría sobre el proceso de la producción en forma irreparable.

## **FACTOR N° 8**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los accidentes que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, puede causar a otros obreros, en el supuesto de que éstos últimos respeten las reglas de seguridad establecidas.

#### **Asignación**

##### Grado 1°

Puesto de trabajo aislado o no peligroso.

##### Grado 2°

Trabajo con un cuidado normal para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son leves.

##### Grado 3°

Necesita la observación de reglas de seguridad establecidas, para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son menos graves.

##### Grado 4°

Cuidado constante para evitar accidentes a otros producidos por la negligencia propia del trabajo. Los accidentes posibles son graves.

##### Grado 5°

La seguridad de otros depende exclusivamente de la actuación correcta del ocupante del puesto; su poco cuidado puede provocar accidentes fatales a otros.

## **FACTOR N° 9**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJO DE OTROS**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros obreros dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto de trabajo, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del equipo y de la sección.

La colaboración entre varios productores o la presencia de un ayudante para manejar objetos pesados, no deben tomarse en consideración.

#### **Asignación**

- |          |   |
|----------|---|
| Grado 1° | 1- Responsable sólo de su propio trabajo.   |
| Grado 2° | 1 - Trabajar con un ayudante.<br>2 - Instruir o dirigir el trabajo de hasta dos peones o un especialista  |
| Grado 3° | 1- Instruir, coordinar y dirigir el trabajo de tres a cinco peones o especialistas en trabajos varios.<br>2- Dirección de un grupo de hasta diez peones o especialistas efectuando trabajos variados.<br>3- Instruir o dirigir a tres oficiales en trabajos variados. |
| Grado 4° | 1- Responsable del trabajo de diez peones o especialistas en trabajos variados.<br>2- Responsable del trabajo de seis oficiales en trabajos variados.<br>3- Dirigir un grupo de hasta 25 obreros efectuando el mismo trabajo  |
| Grado 5° | 1- Responsable del trabajo de 15 peones o especialistas en trabajos variados.<br>2- Responsables del trabajo de 7 ó más oficiales en trabajos variados.<br>3- Dirigir un grupo de más de 25 obreros efectuando distinto trabajo.                                      |

## **FACTOR N° 10**

### **AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **Definición**

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones. Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes :

#### **Condiciones Ambientales**

Luz Insuficiente	Calor, Frío Intemperie
Luz Fatigante	Humedad
Luz Deslumbrante	Atmósfera Polvorienta
Olores Desagradables	Suciedad, Grasas
Vapor de Agua	Acidos, Vibraciones
Vapor de Acidos	Ruidos, Sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de Refrigerantes	Confinamiento
Humos, Gases, Emanaciones	

#### **Uso de Protecciones**

Máscara, lentes, cascos, pantalla  
Delantales Rígidos, guantes  
Calzado Especial, Mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

#### **Asignación**

- Grado 1° - Trabajos en interiores bien acondicionados.  
Normal de Oficinas
- Grado 2° - Trabajos en puestos de ambiente ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos periodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.
- Grado 3° - Trabajos en puestos de ambientes bastantes desagradables causados por la resencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- Grado 4° - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso, o de uno solo de ellos en grado muy elevado.  
Trabajos a la intemperie.
- Grado 5° Trabajar en puesto de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables.

## **Factor N° 11**

### **RIESGOS INEVITABLES**

#### **Definición**

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra.

#### **Gravedad del Accidente**

##### **A.- Accidentes leves**

Requiere un tratamiento de primera asistencia Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

##### **B.- Accidentes menos graves**

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes. Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

##### **C.- Accidentes graves**

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial. Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis.

##### **D.- Accidentes gravísimos**

Expuestos a daños a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

#### **Probabilidad de que ocurra**

#### **Definición**

La probabilidad de que ocurra será función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadísticas de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

#### **Asignación**

##### **1.- Probabilidad Escasa**

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5 %.

## 2.- Probabilidad Media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas.
- Trabajos en los cuales el número de accidentes durante el último año se eleva a un 15 % .

## 3.- Probabilidad Elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puesto de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30 %.

**MANUAL**  
**DE**  
**VALORACION DE PUESTOS**  
**DE**  
**TRABAJO**  
**DE**  
**EMPLEADOS**



## **INDICE**

### **CAPACIDAD:**

Factor N° 1 .- INSTRUCCION  
(Caso de los Administrativos)  
(Caso de los Técnicos)

Factor N° 2.- EXPERIENCIA

Factor N° 3.- INICIATIVA

### **ESFUERZO:**

Factor N° 4.- ESFUERZO FISICO

Factor N° 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### **RESPONSABILIDAD:**

Factor N° 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE  
ERRORES

Factor N° 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE  
DATOS CONFIDENCIALES

Factor N° 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE  
CONTACTOS CON OTROS

Factor N° 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL  
TRABAJO DE OTROS.

### **CONDICIONES:**

Factor N° 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor N° 11. RIESGOS INEVITABLES

## FACTOR N° 1

### INSTRUCCION

#### - CASO DE LOS ADMINISTRATIVOS -

#### Definición

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquiriera durante el periodo de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

#### Asignación:

Grado 1°	1	Recibir instrucciones verbales
	2	Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar listas sencillas, etc...
	3	Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.....
	4	Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.
Grado 2°	1	Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
	2	Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc...
	3	Conocimientos de trabajos de oficinas, tales como : estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc...
	4	Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
Grado 3°	1	Empleo de fórmulas usuales : superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc..
	2	Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
	3	Prácticas en trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
	4	Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial

Grado 4°	1	Conocimiento de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría).
	2	Amplios conocimientos profesionales de trabajos propios de administración, contabilidad, compras.
	3	Instrucción en un campo especializado como proyectos, contabilidad, administración, dominio profundo de un idioma extranjero, etc...
	4	Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.
Grado 5°	1	Conocimientos de técnicos de probabilidades, estadísticas.
	2	Dominio profundo de técnicas contables: Contabilidad general, costos, control presupuestario (técnicas comerciales de gestión de compras y clientes, etc...) interpretación legislación social, técnicas de organización administrativa.
	3	Prácticas de administración industrial, control de oficinas administrativas, contables o financieras.
	4	Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente mercantil, etc...
Grado 6°	1	Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
	2	Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (Abogado, Economista, Ingeniero, Químico, etc...)
Grado 7°	1	Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.
Grado 8°	1	Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

## FACTOR N° 1

### INSTRUCCION

#### - CASO DE LOS TECNICOS -

#### Definición

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquiriera durante el periodo de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

#### Asignación:

Grado 1°	1	Recibir instrucciones verbales
	2	Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar listas sencillas, etc...
	3	Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.....
	4	Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.
Grado 2°	1	Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
	2	Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc...
	3	Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
	4	Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
Grado 3°	1	Empleo de fórmulas usuales : superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de regla de cálculo.
	2	Conocimiento de materiales, métodos y herramientas.
	3	Conocimientos de orden práctico de mecánico electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
	4	Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial
Grado 4°	1	Conocimiento de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría.) Manejo de aparatos de medida de precisión.
	2	Amplios conocimientos en un campo especializado como proyectos, técnicos de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.

	3	Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización de control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
	4	Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.
Grado 5°	1	Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
	2	Vastos conocimientos de mecanización, electricidad u otra tecnología.
	3	Práctica de administración industrial, control y técnica de producción, control de oficinas técnicas o especializadas.
	4	Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente mercantil, etc...
Grado 6°	1	Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
	2	Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (Abogado, Economista, Ingeniero, Químico, etc...)
Grado 7°	1	Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.
Grado 8°	1	Puestos de mando superior con títulos superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

## **FACTOR N° 2**

### **EXPERIENCIA**

#### **Definición**

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### **Asignación**

Según la siguiente escala.

Grado 1°	.....	Hasta	1 mes
Grado 2°	.....	de 1 a	3 meses
Grado 3°	.....	de 3,1 a	6 meses
Grado 4°	.....	de 6,1 a	12 meses
Grado 5°	.....	de 12 a	18 meses
Grado 6°	.....	de 18 a	24 meses
Grado 7°	.....	de 24 a	36 meses
Grado 8°	.....	de 36 a	60 meses
Grado 9°	.....	de 60 a	84 meses
Grado 10°	.....	de 84 a	120 meses
Grado 11°	.....	más de	120 meses

## **FACTOR N° 3**

### **INICIATIVA**

#### **Definición**

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

#### **Asignación**

Grado 1°	1	Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas.
	2	Tareas que requieren ninguna o poca planificación
	3	Tareas que requieren ninguna o poca decisión
	4	Tareas en las que no decide si están satisfactoriamente terminadas.
Grado 2°	1	Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento.
	2	Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácilmente deducibles.
	3	Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos.
	4	Decidir cuando su trabajo está satisfactoriamente terminado.
Grado 3°	1	Tareas de complejidad medida para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose solo el método general.
	2	El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones.
	3	Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad.
	4	Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancias, etc...
Grado 4°	1	Trabajos complicados de los que solo se dispone del método general, siendo difícil recibir instrucciones del superior.
	2	Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas para las que no existen aún en la Empresa procedimientos muy establecidos.
	3	Tareas que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.
Grado 5°	1	Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general.
	2	Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
	3	Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo grado de iniciativa.

- Grado 6°
- 1 Decidir en puestos de mando, sobre tareas complejas en situaciones nuevas, afectando a la totalidad del Departamento y asumiendo la responsabilidad consiguiente.
  - 2 Decisión delegada sobre situaciones complicadas que dan lugar al desarrollo de nuevos métodos o procedimientos, y cuya responsabilidad será asumida sin supervisión previa, por el Jefe del Departamento.
- Grado 7°
- 1 Reservado para puestos de mando, en los cuales es necesario constantemente hacer frente y decidir importantes cuestiones. Las decisiones que se tomen implican una acción y responsabilidad considerable.
  - 2 Trabajo técnico representando muchos nuevos problemas que requieren la aplicación de una habilidad extraordinaria en la especialidad.
- Grado 8°
- 1 Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planes y programas importantes de Empresa.



## GRADO N° 4

### ESFUERZO FISICO

#### Definición

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

#### Asignación

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o Sentado o voluntad	De pie >20% T ó Algo incomoda < 20 % T	Algo incomoda > 20% T ó Incomoda <20%T	Incómodo>20 %T ó Muy incómodo<20 %T	Muy incómoda > 20 % T
5 Kg. < 20%T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5 Kg. > 20%T 5a15Kg < 20%T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5a15Kg. > 20%T 15a25Kg <20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15a25Kg >20%T 25a35Kg <20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
25a35Kg >20%T más35Kg <20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5

## **Factor N° 5**

### **ESFUERZO MENTAL Y VISUAL**

#### **Definición**

Este Factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental **LIGERA**

La que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental **MEDIA**

La que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración **ELEVADA**

La que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

#### **Asignación : MENTAL**

- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20 % del T.
- B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%.
- C.- Concentración media del 20% al 60% del T.
- D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.
- E.- Concentración elevada más del 20% del T.

#### **Asignación : VISUAL**

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T o reducido menos del 20% T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% T.

## **Factor N° 6**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES**

#### **Definición**

Este Factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiesen ocurrir por falta de cuidado o atención o por falta de discernimiento. Valorar no solo las consecuencias de la reparación inmediata del error sino también la repercusión en la marcha de la Empresa. No tomar valores extremos sino una media basada en lo que puede esperarse como normal. Para valorar correctamente este factor, debe tenerse en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

#### **Asignación**

- Grado 1° - Los errores pueden ser descubiertos fácilmente y la corrección es fácil e implica escasas pérdidas.
- Grado 2° - La mayoría de los trabajos están sujetos a comprobación o son revisados en operaciones subsiguientes antes de salir del Departamento. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo y dificultades en las comprobaciones.
- Grado 3° - Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de cierta importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.
- Grado 4° - Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de gran importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.
- Grado 5° - Errores difíciles de descubrir pudiendo ocasionar paros, pérdidas internas de tiempo, de material o de utillajes, o penalidad importantes de un cliente. Las consecuencias del error son importantísimas, pero pueden ser atenuadas por la futura acción del superior.
- Grado 6° - Los errores pueden provocar paros, retrasos serios o falta de materiales vitales, errores en proyectos de ampliación o en trabajos de experimentación, que den lugar a exceso de inversiones. Pueden ser también causa de pérdidas de prestigio o penalidades importantes.
- Grado 7° - Puestos que afectan directamente a la marcha de la empresa. Los errores pueden ocasionar pérdidas financieras importantes. Las

decisiones están sujetas a poca o ninguna comprobación y los errores no pueden ser corregidos excepto después de largo tiempo y a un coste muy elevado.

- Grado 8 ° - Puestos en los que las decisiones que se toman son de vital importancia para el futuro de la Empresa, y sobre los cuales es imposible ejercer ninguna supervisión. En caso de error, quedaría dicho futuro seriamente comprometido.

## **FACTOR N°7**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad de la discreción sobre datos confidenciales, considerándose la clase de información de que se trata y el perjuicio que una indiscreción podría ocasionar al funcionamiento de la Empresa, al ambiente de la misma, o a las relaciones con otras Empresas.

#### **Asignación**

- Grado 1° - No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.
- Grado 2° - Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.
- Grado 3° - Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.
- Grado 4° - Acceso frecuente a trabajo normal con datos confidenciales, cuya revelación podría causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la Empresa.
- Grado 5° - Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.
- Grado 6° - Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.
- Grado 7° - Completo acceso a informaciones, planos estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.
- Grado 8° - Puestos de mando para los cuales son necesarios personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la Empresa.

## **Factor N° 8**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTO CON OTROS**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la Empresa. Debe considerarse la personalidad y habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, la forma y frecuencia de los contactos, y si estos suponen el dar o recibir información. Considérense también los contactos si están destinados a influir en otras personas que compren, vendan suministros, o acepten, algo de valor para la empresa.

#### **Asignación**

- Grado 1° - Puesto en el que ocupante solo está en contacto con sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo.
- Grado 2° - El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa por medio del teléfono o personalmente.
- Grado 3° - Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la Empresa por estar sujetos a revisión. Contactos con personas del mismo departamento referente a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal
- Grado 4° - Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la Empresa o la comprometan a realizar servicios importantes. Contactos con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.
- Grado 5° - Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamentos o Empresas que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.
- Grado 6° - El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados de la propia Empresa o con responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.
- Grado 7° - Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la Empresa.
- Grado 8° - Puesto de directivo de cuyas relaciones emanan trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

## **FACTOR N° 9**

### **RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJO DE OTROS**

#### **Definición**

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros empleados dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del departamento.

También mide la responsabilidad de formar y manejar personal y mantener un buen clima social de trabajo.

#### **Asignación**

- Grado 1° - Responsable de su propio puesto de trabajo.
- Grado 2° - Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50 % ó más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.
- Grado 3° - Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.
- Grado 4° - Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.
- Grado 5° - Igual que el grado 4° hasta 100 personas.
- Grado 6° - Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción de personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.
- Grado 7° - Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.
- Grado 8° - Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

## **FACTOR N° 10**

### **AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **Definición**

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes :

#### **Condiciones Ambientales**

Luz Insuficiente	Calor, Frío Intemperie
Luz Fatigante	Humedad
Luz Deslumbrante	Atmósfera Polvorienta
Olores Desagradables	Suciedad, Grasas
Vapor de Agua	Acidos, Vibraciones
Vapor de Acidos	Ruidos, Sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de Refrigerantes	Confinamiento
Humos, Gases, Emanaciones	

#### **Uso de Protecciones**

Máscara, lentes, cascos, pantalla  
Delantales Rígidos, guantes  
Calzado Especial, Mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

#### **Asignación**

- Grado 1° - Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de Oficinas
- Grado 2° - Trabajos en puestos de ambiente ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos periodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.
- Grado 3° - Trabajos en puestos de ambientes bastantes desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- Grado 4° - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso, o de uno solo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.
- Grado 5° - Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables.



## **Factor N° 11**

### **RIESGOS INEVITABLES**

#### **Definición**

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra.

#### Gravedad del Accidente

##### **A.- Accidentes leves**

Requiere un tratamiento de primera asistencia  
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

##### **B.- Accidentes menos graves**

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.  
Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

##### **C.- Accidentes graves**

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.  
Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado.  
Silicosis.

##### **D.- Accidentes gravísimos**

Expuestos a daños ó contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

#### Probabilidad de que ocurra

#### **Definición**

La probabilidad de que ocurra será función de la frecuencia de la exposición del ocupante al puesto. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

## **Asignación**

### **1.-Probabilidad Escasa**

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5 %.

### **2.-Probabilidad Media**

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas.
- Trabajos en los cuales el número de accidentes durante el último año se eleva a un 15 % .

### **3.-Probabilidad Elevada**

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puesto de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30 %.

## RESUMEN DE PUNTOS

### *1.- CAPACIDAD*

#### **FACTOR 1**

Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7	Grado 8
14	28	42	56	70	84	98	112

#### **FACTOR 2**

Grados

Grado1	Grado2	Grado3	Grado4	Grado5	Grado6	Grado7	Grado8	Grado9	Grado10	Grado11
11	20	30	42	61	75	86	105	128	141	150

#### **FACTOR 3**

Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7	Grado 8
14	28	42	56	70	84	98	112

### *2. ESFUERZO*

#### **FACTOR 4**

Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
7	14	21	28	35

#### **FACTOR 5**

	1	2	3	4	5
A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
D	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40
F	28	32	36	40	44
G	32	36	40	44	48

### 3. RESPONSABILIDAD

#### FACTORES 6, 7, 8 y 9

	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7	Grado 8
Factor 6°	5	10	15	20	25	30	35	40
Factor 7°	5	10	15	20	25	30	35	40
Factor 8°	5	10	15	20	25	30	35	40
Factor 9°	5	10	15	20	25	30	35	40

#### FACTOR 10

Grados

1°	1,5°	2°	2,5°	3°	3,5°	4°	4,5°	5°
10	15	20	28,5	37	46	56,7	70	84

#### FACTOR 11

	1	2	3
A	5	10	15
B	10	15	20
C	15	20	25
D	20	25	30

## **ANEXO II**

### **COMISION MIXTA DE METODOS Y TIEMPOS**

1.- Funciones: Se constituye la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, que actúa por delegación del Comité de Empresa y tendrá asignadas las siguientes funciones :

a) Recibir, en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos, la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

b) Canalizar las reclamaciones sobre Métodos y Tiempos.

c) Emitir su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que puedan serle sometidas a trámite de informe preceptivo o en los casos de reclamaciones.

2. Composición: La comisión Mixta estará integradas por los siguientes miembros:

a) Por la Representación de los trabajadores: dos titulares elegidos por el Comité de Empresa de entre sus componentes y uno suplente (de iguales características).

b) Por la Representación de la Dirección: igual número de titulares y suplentes, designados libremente por la dirección de la Empresa.

Los sustitutos de cada Representación actuarán en ausencia del titular.

3. Formación: Los Representantes de los trabajadores que el Comité de Empresa designe para formar parte de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos recibirán una formación en Técnicas MTM u otras de análoga funcionalidad aplicadas en la Empresa, equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones, así como los sucesivos cursos de reciclaje que resulten precisos.

4. Información y Tiempo de dedicación: La Empresa facilitará a la Comisión Mixta de Método y Tiempos la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes en su función.

5. En el caso de reclamaciones de los trabajadores, la Comisión podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreos, cronometrajes, sistemas LAPSO, MTM-1, etc...

6. La documentación correspondiente a los estudios técnicos de métodos y tiempos estará a disposición de los trabajadores y de la Comisión Mixta, para su consulta, en poder de los mandos directos o de la Oficina de Métodos y Tiempos.

7. La Comisión Mixta podrá reunirse a petición razonada de cualquiera de las partes, cuando se considere preciso.

8. La Comisión Mixta realizará semestralmente un análisis de actividades.

9. Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo y/o interno, sin que ello implique la participación total de los posibles asesores en el seno de la Comisión Mixta.

10. La Comisión conocerá y emitirá informes sobre los nuevos tiempos o métodos correspondientes, previamente a su aplicación.

11. En el caso de que, dada la discrepancia absoluta de criterios, se acuerde por ambas partes la conveniencia de un asesoramiento externo, se requerirá a la Comisión Nacional de Productividad, y los gastos de esta asesoría (en este único supuesto acordado) serán a cargo de la Empresa.

## ANEXO III

### Ordenación especial de la jornada para trabajos concretos.

(de proceso continuo o análogos u otros que deban realizarse a Fábrica o instalaciones paradas).

#### 1. Tareas a realizar

a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódicos, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera -a juicio de la Dirección- por su naturaleza o duración.

b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.

c) Puesta en marcha o anulación de instalaciones cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración.

d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.

e) Preparaciones de máquinas o instalaciones para nuevos equilibrados o nuevas piezas.

f) Redistribución de líneas y materiales para nuevos equilibrados.

g) Pruebas en bancos o vehículos, que requieran proceso continuo.

h) Otras tareas de proceso continuo o análogas, u otras que deban realizar a Fábrica o instalaciones paradas.

i) Dependencias cuya función está ligada a las anteriores tareas (Servicios Médicos, Protección y Seguridad, Comedor, Suministros, Calidad, Transportes, etc....)

#### 2. Condiciones para su aplicación

a) Se podrá aplicar por la Dirección durante todos los días señalados como de no trabajo en la Empresa, excepto cuando dichos días coincidan con las vacaciones del trabajador afectado.

Por otra parte, su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la Empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, Semana Santa, fin de semana anterior a las vacaciones de verano, Navidad y fin de año).

b) La plantilla afectada serán todos los trabajadores que en cada momento estén adscritos a las respectivas dependencias en donde se realicen las tareas citadas y que estén capacitados para realizarlas.

c) La Dirección confeccionará, por dependencias, relación de los trabajadores afectados en cada profesión, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o cambio de puesto de trabajo. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuidas para adecuarlas al volumen de las tareas a realizar.

En caso de ausencia justificada del o de los trabajadores a los que corresponda realizar ampliación de jornada en días de no trabajo ( por enfermedad, accidente o licencia reglamentaria) serán designados para ampliarla, los trabajadores que sigan en el orden de la lista.

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

d) Los trabajadores que hayan ampliado la jornada durante los días de no trabajo de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos los trabajadores afectados, acumulando dichos días para su disfrute en el período máximo de hasta cuatro semanas después.

Dicho descanso será por el mismo número de días u horas de trabajo efectivo realizados durante los días de no trabajo de la semana anterior y se procurará hacerlo coincidir con el principio o fin de semana.

e) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales del trabajador afectado.

f) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días de no trabajo dará derecho a la percepción de un complemento salarial de 124,4356 euros por cada jornada completa de trabajo en dichos días.

Si el trabajo fuera menor de la jornada completa, no afectará al devengo total de la compensación económica establecida.

El descanso compensatorio, sin embargo, será de acuerdo al número de horas trabajadas y se acumulará, a efectos del disfrute efectivo, hasta alcanzar una jornada completa.

Dicho complemento salarial será revisado anualmente con arreglo al porcentaje de incremento salarial medio establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa.

A su vez, se acuerda expresamente que dicho complemento salarial incluye y compensa suficientemente :



- Los gastos de desplazamientos de los trabajadores afectados.

Dichos gastos de desplazamiento sustituye al servicio de autocares, que no será facilitado por la Empresa en dichos días.

- El abono de este complemento anula y sustituye el de cualesquiera otros que pudieran estarse percibiendo por trabajarse en festivos o días de no trabajo de calendario en algunas dependencias, así como la de cualesquiera otros que en el futuro pudieren establecerse para este tipo de situaciones.

**ANEXO IV****TABLAS SALARIALES 2012**

<b>M.O.D.</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>	<b>SAL/CAL</b>	<b>PLUS A.M. EXIGIBLE</b>	<b>PLUS A Y P</b>	<b>M.T.M. 1872 HORAS</b>	<b>PLUS VACAC.</b>	<b>ANUAL</b>
<b>I</b>	23366,1780	18093,9913	5272,1867	2283,6970	2836,0760	480,7600	28966,7110
<b>II</b>	23800,7288	18419,9042	5380,8246	2283,6970	2836,0760	480,7600	29401,2619
<b>III</b>	24350,4867	18832,2226	5518,2640	2283,6970	2836,0760	480,7600	29951,0197
<b>IV</b>	24907,0079	19249,6135	5657,3944	2283,6970	2836,0760	480,7600	30507,5409
<b>V</b>	25538,1406	19722,9589	5815,1817	2283,6970	2836,0760	480,7600	31138,6737
<b>VI</b>	26410,3379	20377,1069	6033,2311	2283,6970	2836,0760	480,7600	32010,8710
<b>VII</b>	27282,4842	21031,2208	6251,2634	2283,6970	2836,0760	480,7600	32883,0173
<b>VIII</b>	28648,8541	22055,9983	6592,8558	2283,6970	2836,0760	480,7600	34249,3872
<b>IX</b>	29966,5624	23044,2859	6922,2765	2283,6970	2836,0760	480,7600	35567,0954
<b>X</b>	31230,2838	23992,0708	7238,2130	2283,6970	2836,0760	480,7600	36830,8168
<b>XI</b>	33386,6597	25609,3545	7777,3052	2283,6970	2836,0760	480,7600	38987,1927

**TABLAS SALARIALES 2012**

<b>M.O.I.</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>	<b>SAL/CAL</b>	<b>PLUS A.M. EXIGIBLE</b>	<b>PLUS A Y P</b>	<b>M.T.M. 1872 HORAS</b>	<b>PLUS VACAC.</b>	<b>ANUAL</b>
<b>I</b>	23366,1780	18093,9913	5272,1867	2283,6970	1134,2440	480,7600	27264,8790
<b>II</b>	23800,7288	18419,9042	5380,8246	2283,6970	1134,2440	480,7600	27699,4299
<b>III</b>	24350,4867	18832,2226	5518,2640	2283,6970	1134,2440	480,7600	28249,1877
<b>IV</b>	24907,0079	19249,6135	5657,3944	2283,6970	1134,2440	480,7600	28805,7089
<b>V</b>	25538,1406	19722,9589	5815,1817	2283,6970	1134,2440	480,7600	29436,8417
<b>VI</b>	26410,3379	20377,1069	6033,2311	2283,6970	1134,2440	480,7600	30309,0390
<b>VII</b>	27282,4842	21031,2208	6251,2634	2283,6970	1134,2440	480,7600	31181,1853
<b>VIII</b>	28648,8541	22055,9983	6592,8558	2283,6970	1134,2440	480,7600	32547,5552
<b>IX</b>	29966,5624	23044,2859	6922,2765	2283,6970	1134,2440	480,7600	33865,2634
<b>X</b>	31230,2838	23992,0708	7238,2130	2283,6970	1134,2440	480,7600	35128,9848
<b>XI</b>	33386,6597	25609,3545	7777,3052	2283,6970	1134,2440	480,7600	37285,3607

**TABLAS SALARIALES 2012**

<b>T.A.S..</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>	<b>SAL/CAL</b>	<b>PLUS A.M. EXIGIBLE</b>	<b>PLUS A Y P</b>	<b>M.T.M. 1872 HORAS</b>	<b>PLUS VACAC.</b>	<b>ANUAL</b>
<b>I</b>	23815,8522	18516,6048	5299,2474	2283,6970	0,0000	480,7600	26580,3093
<b>II</b>	24249,8646	18842,1141	5407,7505	2283,6970	0,0000	480,7600	27014,3216
<b>III</b>	24798,9412	19253,9195	5545,0216	2283,6970	0,0000	480,7600	27563,3982
<b>IV</b>	25354,7977	19670,8139	5683,9837	2283,6970	0,0000	480,7600	28119,2547
<b>V</b>	25985,1318	20143,5623	5841,5695	2283,6970	0,0000	480,7600	28749,5889
<b>VI</b>	26856,2943	20796,9364	6059,3580	2283,6970	0,0000	480,7600	29620,7514
<b>VII</b>	27727,3894	21450,2513	6277,1380	2283,6970	0,0000	480,7600	30491,8464
<b>VIII</b>	29092,0683	22473,7670	6618,3012	2283,6970	0,0000	480,7600	31856,5253
<b>IX</b>	30408,1532	23460,8348	6947,3184	2283,6970	0,0000	480,7600	33172,6102
<b>X</b>	31670,2592	24407,4080	7262,8512	2283,6970	0,0000	480,7600	34434,7162
<b>XI</b>	33833,4323	26029,7899	7803,6424	2283,6970	0,0000	480,7600	36597,8894
<b>XII</b>	36833,1947	28279,6118	8553,5829	2283,6970	0,0000	480,7600	39597,6517
<b>XIII</b>	40201,2150	30805,6248	9395,5902	2283,6970	0,0000	480,7600	42965,6720
<b>XIV</b>	44670,7193	34157,7552	10512,9641	2283,6970	0,0000	480,7600	47435,1764

# TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

## PLUS DE ANTIGÜEDAD

<b>TRINIOS</b>	<b>CUANTIA</b>
----------------	----------------

<b>PRIMERO</b>	260,1740
<b>SEGUNDO</b>	520,3480
<b>TERCERO</b>	780,5220
<b>CUARTO</b>	1040,6960
<b>QUINTO</b>	1300,8700
<b>SEXTO</b>	1561,0440
<b>SEPTIMO</b>	1821,2180
<b>OCTAVO</b>	2081,3920
<b>NOVENO</b>	2341,5660
<b>DECIMO</b>	2601,7400
<b>UNDECIMO</b>	2861,9140
<b>DUOCECIMO</b>	3122,0880
<b>DECIMOTERCERO</b>	3382,2620
<b>DECIMOCUARTO</b>	3642,4360
<b>DECIMOQUINTO</b>	3902,6100
<b>DECIMOSEXTO</b>	4162,7840

# TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>GRADOS</b>	<b>IMPORTES</b>	<b>IMPORTES</b>	<b>IMPORTES</b>
	<b>EXTRAS NORMALES</b>	<b>EXTRAS SABADOS</b>	<b>EXTRAS DOM/FES</b>

<b>I</b>	16,5937	22,1137	25,1992
<b>II</b>	17,0332	22,5533	25,6471
<b>III</b>	18,0391	23,5506	26,6445
<b>IV</b>	19,0284	24,5567	27,6504
<b>V</b>	20,0342	25,5541	28,6479
<b>VI</b>	21,0486	26,5686	29,6624
<b>VII</b>	22,0375	27,5574	30,6513
<b>VIII</b>	23,0435	28,5550	31,6489
<b>IX</b>	24,0325	29,5694	32,6547
<b>X</b>	25,0385	30,5584	33,6449
<b>XI</b>	26,0528	31,5729	34,6666
<b>XII</b>	27,0504	32,5703	35,6641
<b>XIII</b>	28,0563	33,5762	36,6701
<b>XIV</b>	29,0536	34,5738	37,6675

Cuando se realicen horas extraordinarias en horario nocturno, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente.

# TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

## OTRAS PRESTACIONES

CONCEPTO	VALOR	COMENTARIOS
Plus de asistencia y puntualidad	2.283,6970 €	Incremento.IPC
Ayuda hijos deficientes	184,58 €	Incremento IPC
Plus de domingos y festivos	131,2447 €	Incremento.PC
Prima directa (M.T.M.)	1,5215 €	Incremento.IPC
Prima indirecta (M.T.M.)	0,6085 €	Incremento.IPC
Prima especial turnos (NUC)	3,2478 €	Incremento.IPC
Seguro de vida	15,000 €	Para toda la vigencia desde2011
Plus fin de semana	29,28 €	Incremento.IPC
Préstamo vehiculo	2.500 €	Para toda la vigencia
Préstamo de vivienda	9.000 €	Para toda la vigencia
Premio de vinculación	184,4424 €	Incremento.IPC
Plus vacaciones (San Fermín)	480,7600 €	IncrementoIPC
Paga no consolidable	No procede	Solo se abonará en 2010 (3770) unid.
Descuento bajas IT enf. Común	20 € día (3ª) 30 € días (4ª y +)	A partir de la 3ª baja en cada año (durante los 4 primeros días)
Distribución irregular de la jornada	70 €	Años 20132014

# TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

## PLUS TRABAJO NOCTURNO

### GRADOS

<b>GRADO</b>	<b>IMPORTE</b>
--------------	----------------

<b>I</b>	2,5346
<b>II</b>	2,6058
<b>III</b>	2,6908
<b>IV</b>	2,7616
<b>V</b>	2,8501
<b>VI</b>	2,9318
<b>VII</b>	3,0561
<b>VIII</b>	3,2377
<b>IX</b>	3,4343
<b>X</b>	3,6868
<b>XI</b>	3,9829
<b>XII</b>	4,3684
<b>XIII</b>	4,8459
<b>XIV</b>	5,4430

## TABLAS SALARIALES AÑO 2.012

### GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS JULIO Y NAVIDAD 2012

M.O.D. M.O.I.	IMPORTE
I	1669,0127
II	1700,0521
III	1739,3205
IV	1779,0720
V	1824,1529
VI	1886,4527
VII	1948,7489
VIII	2046,3467
IX	2140,4687
X	2230,7346
XI	2384,7614
XII	

### GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS JULIO Y NAVIDAD 2012

T.A.S.	IMPORTE
I	1701,1323
II	1732,1332
III	1771,3529
IV	1811,0570
V	1856,0808
VI	1918,3067
VII	1980,5278
VIII	2078,0049
IX	2172,0109
X	2262,1614
XI	2416,6737
XII	2630,9425
XIII	2871,5154
XIV	3190,7657

## ANEXO V

### PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (P.A.P.)

Se crea un nuevo Plus de Asistencia y Puntualidad que anula y sustituye al anterior "Premio de Asistencia y Puntualidad".

1. Se devenga por jornada ordinaria completa de presencia en disposición activa o la parte proporcional correspondiente.

2. Importe : Se establece, para 2010, una cuantía cuyo valor anual es de 2.165,2164 Euros; el valor día se obtiene de dividir esa cantidad entre el número de días laborables resultantes del Calendario Laboral Anual; y el valor mes es el valor día por el número de días laborables del mes correspondiente.

Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, tal cuantía sufrirá el correspondiente al incremento general retributivo establecido para las tablas salariales.

3. Deducciones (en año 2012):

- <u>Por retrasos</u> :	- Hasta 15 minutos	5,8647 euros.
	- Más de 15 minutos	11,4513 euros.

- Por ausencias justificadas (Cualquiera que sea su causa): Se deducirán 11,4513 euros por cada jornada completa o la parte proporcional correspondiente.

Se excluye para este supuesto las ausencias justificadas motivadas por :

- a) Accidentes de trabajo en Fábrica, verificados por el Servicio Médico de Empresa.
- b) Horas sindicales hasta los límites legales.
- c) Licencias por matrimonio,
- d) Permiso retribuido por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, y cónyuge o pareja de hecho.
- e) Permiso por nacimiento de hijos

- Por enfermedad común:

Durante los 2 primeros meses naturales (60 días) de IT causada por enfermedad común, el PAP se devengará y abonará conforme a los días reales de presencia, sin descuento alguno.

A partir del 61 día de baja, se percibirá íntegramente.

En el caso de que de tal proceso de IT se derivase una declaración de Incapacidad, le será reintegrada al trabajador la cuantía no percibida durante los primeros 60 días.



- Por ausencias injustificadas (Cualquiera que sea su causa) : Se detraerán 35,1807 euros del premio mensual por cada jornada completa.

4. Cantidades brutas y sujetas a la cotización de Seguridad Social a I.R.P.F.

5. No cómputo de estas cantidades a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extras, antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos.

## **ANEXO VI**

### **PLUS DIRECTO E INDIRECTO (P.D. MTM Y P.I. MTM)**

Como compensación económica por la aplicación directa de las Tablas de Tiempos MTM o actividades equivalentes para aquellas tareas cuyo importe no se haya asignado por aplicación directa de las Tablas de tiempos MTM se establece:

- a) La creación de un incentivo denominado "Plus Directo MTM" que afectará exclusivamente a los operarios clasificados como Mando de Obra Directa (MOD) y a aquellos otros que habitualmente trabajan a Control de Actividad Medida. El importe de este "Plus Directo MTM" será de 1,5215 euros por hora.
- b) Además se establece un "Plus Indirecto MTM" que afectará exclusivamente a los operarios clasificados como Mano de e Obra Indirecta (MOI) adscritos a fábrica, y cuyo importe será de 0,6085 Euros por hora.
- c) Los importes señalados en los dos apartados anteriores serán idénticos para todos los grados de valoración de los operarios afectados y se abonarán:
  - En cómputo mensual, según la clasificación de los operarios en las situaciones descritas en los anteriores párrafos a ) y b) y sólo mientras permanezcan éstos en dichas clasificaciones.
  - Por todas las horas ordinarias de presencia del mes, incluyéndose a estos exclusivos efectos las de absentismo derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonables.
  - En ningún caso serán computables las cantidades señaladas de ambos pluses a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación y antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos. Por acuerdo expreso se incluyen estos pluses para el pago de las vacaciones reglamentaria y su abono se realizará según el promedio de lo devengado durante los tres últimos meses anteriores a la fecha de su devengo.
- d) El 25 % del importe de P.D.MTM se devengará solamente si se alcanza el rendimiento mínimo exigible (102).

Respecto el 15 % del importe de P.I. MTM se devengará si se alcanzan los niveles de calidad y cantidad exigible.

## **ANEXO VII**

### **JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

La ley 12/2001, de 9 de julio ha establecido la normativa que regula las diferentes modalidades de contratación, entre las que se encuentra el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo, orientadas a favorecer la creación de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla.

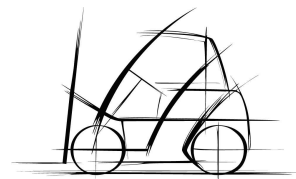
La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan favorecer estas políticas activas de promoción de empleo y rejuvenecimiento de plantillas, que sean compatibles con las políticas internas de mejorar la eficiencia, productividad, calidad y competitividad de NFESA.

Para ello a partir de la firma del presente convenio y exclusivamente durante el periodo de vigencia del mismo, la empresa, de mutuo acuerdo con el trabajador que lo solicite y que reunan los requisitos previstos en la nueva normativa establecida por Real Decreto-ley 8/2010 de 20 de mayo, concederá las jubilaciones parciales con carácter general a los 61 años.

En todo caso la jubilación parcial será por un periodo máximo de 4 años, finalizando en el momento en que pueda acceder el empleado jubilado parcialmente a la jubilación ordinaria.

Para proceder a su concesión, tiene que haber mutuo acuerdo entre las partes, no siendo obligatoria la concesión y ello en base a criterios sobre la coyuntura económica y productiva de la compañía, por tanto se concederán siempre que la situación lo permita y la cobertura de los puestos esté garantizada.

Estos trabajadores se acogerán a la jubilación parcial en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la empresa formalizar el oportuno contrato de relevo, si se cumplen las condiciones anteriormente indicadas, existe mutuo acuerdo y la legislación aplicable lo permite.



**VI**

**CONVENIO COLECTIVO**

**DE LA EMPRESA**

**NISSAN FORKLIFT ESPAÑA S.A.**

**(modificación acordada en fecha 29 de Noviembre de 2012)**

**PARA LOS AÑOS**

**2010, 2011, 2012, 2013 Y 2014**

# TABLAS SALARIALES 2013

(Subida salarial del 0,9 respecto al 2012)



Grado	SALARIO BASE		Plus Nocturnidad	HORAS EXTRAS		
	TAS	MOD-MOI		Normales	Sábados	Festivos
I	24.030,1949	23.576,4736	2,5574	16,7430	22,3127	25,4260
II	24.468,1134	24.014,9354	2,6292	17,1865	22,7563	25,8779
III	25.022,1316	24.569,6410	2,7150	18,2014	23,7626	26,8843
IV	25.582,9909	25.131,1709	2,7864	19,1997	24,7777	27,8993
V	26.218,9980	25.767,9839	2,8757	20,2145	25,7841	28,9057
VI	27.098,0010	26.648,0310	2,9582	21,2381	26,8077	29,9294
VII	27.976,9358	27.528,0266	3,0836	22,2359	27,8054	30,9272
VIII	29.353,8970	28.906,6938	3,2668	23,2509	28,8120	31,9337
IX	30.681,8265	30.236,2614	3,4652	24,2488	29,8355	32,9486
X	31.955,2915	31.511,3563	3,7200	25,2639	30,8334	33,9477
XI	34.137,9332	33.687,1396	4,0188	26,2873	31,8571	34,9786
XII	37.164,6934		4,4078	27,2939	32,8634	35,9851
XIII	40.563,0259		4,8895	28,3088	33,8784	37,0001
XIV	45.072,7558		5,4920	29,3151	34,8850	38,0065

Tríenios	Años	Total
1º	3	262,5156
2º	6	525,0312
3º	9	787,5468
4º	12	1.050,0624
5º	15	1.312,5780
6º	18	1.575,0936
7º	21	1.837,6092
8º	24	2.100,1248
9º	27	2.362,6404
10º	30	2.625,1560
11º	33	2.887,6716
12º	36	3.150,1872
13º	39	3.412,7027
14º	42	3.675,2184
15º	45	3.937,7340
16º	48	4.200,2496

Otros Pluses	Importe	Total año
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	10,818	2.304,2502
AYUDA HIJOS DISMINUIDOS	186,24 €	(*)
DOMINGOS Y FESTIVOS	132,43 €	
SEGURO DE VIDA	15.000 €	(*)
PRESTAMO VIVIENDA	9.000 €	(*)
PRESTAMO VEHICULO	2.500 €	(*)
ESPECIAL TURNOS (NUC)	3,277	698,0000 €
PRIMA DIRECTA MTM	1,5352/hora	2.873,8822 €
PRIMA INDIRECTA MTM	0,6140/hora	1.149,4080 €
PREMIO 25 AÑOS	186,1024 €	
SAN FERMIN	485,0868 €	
JORNADA FLEXIBILIDAD	70 €	
FIN DE SEMANA	29,5400 €	

Días laborables	Horas trabajo	Horas MTM
<b>213</b>	<b>1704</b>	<b>1872</b>