

- **1. Comunidad Foral de Navarra**
  - **1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**

**RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad TRW Automotive España, S.L. de Pamplona.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad TRW Automotive España, S.L. de Pamplona (código número 31003712011991), que tuvo entrada en este Registro en fecha 31 de mayo de 2013, y que fue suscrito el día 15 de mayo por la representación empresarial y parte de la sindical de la misma (CC.OO., ELA y UGT), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

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

Pamplona, 10 de junio de 2013.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**CONVENIO COLECTIVO FIRMADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.L. Y EL COMITÉ DE EMPRESA, REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS, PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES MUTUAS DURANTE LOS AÑOS 2013, 2014 Y 2015**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. **Ámbito Personal.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de la Empresa sin más exclusión que la siguiente:

Directores/as y Jefes/as Superiores a todos los efectos.

## Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogable por la tática de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión.

Tras la finalización de la vigencia del convenio, se mantendrán durante 2 años como máximo, las condiciones hasta que se concluya la negociación del nuevo.

La empresa cumplirá las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo; renunciando al descuelgue de las condiciones laborales pactadas en el Convenio, excepto que se produjera acuerdo expreso con la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### **JORNADA**

#### Artículo 3. Jornada de trabajo.

Horas de trabajo anuales:

7 horas más de trabajo anuales consolidadas durante la vigencia del convenio.

2 días y 1 hora más de trabajo al año no consolidadas durante el año 2013, 2014 y 2015.

El año 2015 se adiciona un día más, no consolidado, con la venida del proyecto de FIG incluido en el Plan Industrial.

Las horas no consolidadas son una medida excepcional dirigida a mejorar la competitividad de las empresas en la presente situación de crisis. (Plan de viabilidad).

La jornada de trabajo para cada uno de los años 2013, 2014 y 2015 será de 1.712 horas.

La jornada de trabajo para el año 2015 será de 1.720 horas, condicionada a la venida del proyecto de FIG incluido en el Plan Industrial.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección a condición de que:

- a) Se preavise al Mando o Supervisor/a correspondiente con la máxima antelación posible.
- b) Exista acuerdo previo al disfrute con el Mando o Supervisor/a.
- c) El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establecen dos días adicionales de libre elección para los años 2013, 2014 y 2015.

Resultándoles de aplicación a estos dos días, la cláusula aplicable a los tres días de libre elección, con la reserva adicional para estos dos días por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de nuestros Clientes.

La distribución de la jornada anual se realiza en Calendario de Trabajo anexo número 2 al presente Convenio.

Para la Sección de T. Térmicos se estará a lo dispuesto por la Delegación de Trabajo en resolución de fecha 14.09.77.

#### Artículo 4. Calendario laboral

El Calendario Laboral para 2013 queda establecido en el anexo número 2.

Para el personal contratado desde el día 15 de abril de 1.994, inclusive, para trabajar, entre otras jornadas, en fines de semana y festivos, la Empresa elaborará cada año un Calendario laboral específico, de manera que producto de la suma del calendario laboral general de la Empresa y del calendario laboral señalado anteriormente, para el personal contratado desde el día 15 de abril de 1.994, la empresa pueda permanecer abierta y en producción, durante 360 días al año.

#### Artículo 5. Horario de trabajo.

Personal de Talleres:

–Jornada normal.

De lunes a viernes 6:45 h. a 14:45 h.

Sábados 7:00 h. a 11:00 h.

–Turno de mañana.

De lunes a viernes 6:00 h. a 14:00 h.

Sábados 6:00 h. a 10:00 h.

–Turno de tarde.

De lunes a viernes 14:00 h. a 22:00 h.

Sábados 10:00 h. a 14:00 h.

–Turno de noche.

De lunes a viernes 22:00 h. a 6:00 h.

Sábados no se trabaja.

Turno de Noche no obligatorio a partir de los 57 años inclusive.

La Dirección manifiesta ser partidaria de la voluntariedad para cubrir el turno de noche, siempre que esta sea posible y se garantice de forma irrenunciable la capacidad organizativa de la Dirección.

–Jornada y Horario de trabajo de fin de semana y festivos. (Personal contratado a partir del 15.4.94)

Turnos rotativos de Mañana (6:00 h. a 14:00 h.)

Turnos rotativos de Tarde (14:00 h. a 22:00 h.)

Turnos rotativos de Noche (22:00 h. a 6:00 h.)

La jornada y horario de trabajo de sábados, domingos y festivos, se podrá completar con trabajos en otros días de la semana, hasta alcanzar el número de horas de trabajo semanales establecidas en contrato.

Personal de Oficinas:

Acuerdo cambio de horario personal técnico y administrativo de 7 am a 15 pm de lunes a viernes.  
Eliminación de Comedor.

Se establece un horario flexible que permite la entrada al trabajo de lunes a viernes hasta las 7:30 h. de la mañana.

Artículo 6. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales de duración.

Se modifica el período del disfrute de las vacaciones anuales que, a partir del año 1990, y para el futuro, se acuerdan en las siguientes fechas:

–Durante las fiestas patronales de Pamplona (Sanfermines).

–El resto de las vacaciones se disfrutará durante el mes de agosto.

En compensación por el cambio de la fecha del disfrute de las vacaciones, la Empresa abonó en 1990, a cada trabajador/a una cantidad lineal de 65.000 Ptas., que ha pasado a formar parte del salario.

Respecto a la IT y vacaciones, la Dirección adopta el nuevo criterio judicial en los casos abiertos, y para el futuro, a salvo de nuevos cambios de criterio legal y judicial.

No obstante lo anterior, si se modificase el criterio legal o del orden jurisdiccional de lo social sobre el disfrute de vacaciones que se contempla en el párrafo anterior, se incorporará automáticamente al presente artículo, en sustitución del texto actual el criterio contemplado en el párrafo siguiente.

Si durante el período de vacaciones acordado, la fábrica se considerara abierta, esto es, realizándose procesos productivos regulares, todo trabajador/a que se encontrara en situación de I.T. al inicio de ese período, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones una vez que sea dado de alta médica. No se considerarán procesos productivos los desarrollados por personal del Servicio de Mantenimiento, Servicio de Guarderío o finalización de procesos productivos de dos o tres días.

El período anual de vacaciones, aplicable al personal Fijo Nuevo de 5 días, mientras mantenga la situación de flexibilidad, se situará entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Los calendarios de vacaciones se entregarán como máximo en las siguientes fechas:

Año 2007: marzo

Año 2008: febrero

Año 2009: febrero

Cualquier cambio de los calendarios, posterior a las fechas anteriores, requerirá de la aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, y devengará en tal caso, el abono de la cantidad de 68,61 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 7. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

Licencias por ingreso, nacimiento y boda:

a) Por matrimonio del/de la trabajador/a, 18 días naturales, pudiendo disfrutarse continuadamente esta licencia y las vacaciones si coinciden.

b) Alumbramiento de esposa 4 días naturales, disfrutando dos días naturales a partir del hecho causante y los otros dos a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.

Se equipara la acogida a la licencia por nacimiento, siempre que se trate de una acogida con una duración temporal de al menos 12 meses.

c) Por enfermedad, no grave del cónyuge con ingreso en clínica, excluido el parto, dos días naturales.

d) Por ingreso en clínica o centros hospitalarios de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, dos días naturales, siendo necesario presentar justificante del ingreso. Si el ingreso es de un día el permiso será de un día.

Las licencias por ingreso, nacimiento y boda se disfrutarán desde el primer día laboral.

La licencia relativa al ingreso se podrá disfrutar durante el transcurso del ingreso, siendo necesario en todo caso previa conformidad del mando correspondiente.

Licencias por defunción:

a) Por defunción del cónyuge, 7 días naturales.

b) Por defunción de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos, tres días naturales.

c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, dos días naturales. En el caso de que el permiso coincida con un día no laborable, éste será necesariamente utilizado ese día. Si

corresponde a días laborales, al menos uno de ellos, podrá utilizarse cuando mejor convenga dentro de un plazo razonable relacionado con el motivo del permiso.

d) Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales, un día natural. En el caso de que el permiso coincida con un día no laborable, éste será necesariamente utilizado ese día. Si corresponde a un día laborable, podrá utilizarse cuando mejor convenga dentro de un plazo razonable y relacionado con el motivo del permiso.

Licencias por enfermedad grave, accidente, intervenciones quirúrgicas sin ingreso, visitas médicas y tratamientos oncológicos:

a) Por enfermedad grave acreditada de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días naturales.

b) El tiempo indispensable requerido por las intervenciones quirúrgicas sin ingreso y las visitas a médico público y privado, de los padres e hijos consanguíneos y los cónyuges o parejas de hecho, forman parte de las 16 horas asignadas a cada trabajador por visita a médico privado, de acuerdo con el Convenio del Metal.

d) Se asignan 16 horas por trabajador/a y año, para atender a los padres e hijos consanguíneos y a los cónyuges o parejas de hecho, en aquellos tratamientos oncológicos que por resultar agresivos, requieran la asistencia de una tercera persona, y esto se justifique por el médico externo correspondiente.

Otras licencias retribuidas:

a) Por matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padres, primos carnales, hermanos políticos y sobrinos carnales, un día natural.

b) Por traslado de su domicilio habitual, un día natural.

c) Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

d) Posibilidad de acumular las horas establecidas como permiso para la lactancia a voluntad del/de la interesado/a y con preacuerdo con el mando.

e) Se acepta la solicitud del Comité respecto al incremento de reducción de jornada hasta los 12 años.

Las licencias establecidas para el cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador o trabajadora, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, acreditando la concurrencia de estos requisitos mediante la presentación de un certificado expedido por el Ayuntamiento de su lugar de residencia.

Las licencias establecidas en el presente artículo, serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa estime oportuno, si las situaciones que originan la licencia se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

Los permisos oficiales serán retribuidos con el salario base y las primas completas al 100%

Los permisos no oficiales que por su carácter grave o urgente necesitan sean concedidos, si la Empresa exige su recuperación, el/la trabajador/a tendrá dos meses de plazo para recuperar las horas de ausencia.

Si el número de horas de ausencia, rebasa un límite prudencial, los Miembros del Comité, a petición del/de la trabajador/a correspondiente, tratarán con la Empresa la posibilidad de que dicho/a trabajador/a perciba su salario, dada la necesidad del permiso y el grado de perjuicio económico que podría suponer al/a la trabajador/a, la no percepción de su salario o la exigencia de una recuperación masiva de horas.

Licencias de la ley de igualdad:

–La Dirección acepta plasmar todas las licencias de la Ley de Igualdad en el Convenio, con las condiciones expuestas en actas de reuniones anteriores:

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 8. Otros permisos

Los permisos de uno o más días completos de otro tipo, que pueda conceder la Empresa, serán primeramente compensados con los días de licencia por quinquenios, si hubiese derecho a ellos.

## CAPÍTULO III

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 9. Retribuciones.

Las retribuciones para el año 2013 serán las establecidas en el anexo número 1.

Las retribuciones para los años 2014 y 2015 serán:

2014: Congelación y abono de 500 euros no consolidables.

2015: Congelación y abono de de 600 euros no consolidables y abono como cantidad consolidable del exceso del IPC real del año 3 (2015) sobre el 2%

El salario mínimo para un/a empleado/a, de los actuales en plantilla a la firma del presente Convenio, será el mismo que el señalado para un/a Oficial de 3.ª, al rendimiento 137. No obstante, esto no implicará ni la supresión ni movimientos salariales de las categorías profesionales de los escalones de valoración existentes en la actualidad.

Plus de nocturnidad:

La Dirección acepta abonar la siguiente cantidad por hora nocturna: 3,344 euros/hora.

Artículo 10. Revisión salarial.

Abono como cantidad consolidable del exceso del IPC real del año 3 (2015) sobre el 2%

Artículo 11. Liquidación de salarios.

Se acuerda efectuar únicamente un pago mensual el último día del mes o el anterior, si aquel fuera festivo.

Para el personal obrero, el primer abono de retribuciones que se realice, será el cálculo aproximado por todos los conceptos retributivos, deduciéndose las cantidades, también aproximadas de I.R.P.F., Seguros Sociales, etc. Siguiendo esta norma para los meses sucesivos, al efectuar el pago siguiente aproximado, se entregará el recibo oficial de pago de salarios con la liquidación exacta del mes anterior, en cuyo documento se reflejará la diferencia en más o en menos que a cada uno corresponda.

La paga extra de diciembre, para todas las categorías, se hará efectiva el día 20 de diciembre.

Se considerará rendimiento correcto, a efectos exclusivamente de la retribución del 25 % del salario base al incentivo a tenor del artículo 73 párrafo de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, el rendimiento 130.

En ningún momento podrá ser exigido este rendimiento, no teniendo efecto alguno en cualquier otra circunstancia que no sea la del párrafo anterior.

Artículo 12. Paga de beneficios.

La gratificación de Beneficios se liquidará antes del día 1 de abril de cada año, por el ejercicio económico correspondiente al anterior y su cuantía corresponde a 31 días de jornal y antigüedad con los valores de ese ejercicio. Esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo de prestación de trabajo en el año a que corresponde, computándose a estos efectos el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

Queda claro que si en el futuro se estableciera obligatoriamente para los/las trabajadores/as, algún sistema de gratificación de beneficios, basado en la participación de los beneficios reales de la Empresa, no se computará como tal, a ese exclusivo efecto, la paga de beneficios que se implantó en TRW Automotive España, S.L.

Artículo 13. Regulación común a las gratificaciones extraordinarias de julio, septiembre y Navidad.

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

Artículo 14. Cómputo general.

A efectos de computar la cuantía de las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios señaladas en el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o en cualquier otra norma o convenio que pueda resultar obligatorio, se entiende que deben computarse y compensarse globalmente, a estos efectos, con las cuatro gratificaciones extraordinarias devengadas en el año.



#### Artículo 15. Antigüedad.

Este complemento se establece por quinquenios, sin limitación de número.

Todos/as los/las trabajadores/as que tengan algún quinquenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso por cada uno de ellos.

El disfrute de los días de permiso por quinquenios será acordado con el/la Jefe/a o Mando intermedio, con tiempo suficiente para poder organizar el trabajo del departamento o sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Las tablas de retribución por quinquenio para el año 2013 vienen reflejadas en el anexo número 3.

La Dirección acepta considerar a efectos de antigüedad todo el tiempo trabajado con contrato TRW, excluyéndose el tiempo en situación de Becas, ETTs y Subcontratas y salvaguardando siempre la aceptación voluntaria por los afectados del cambio de criterio.

#### Artículo 16. Regulación del complemento por trabajo excepcional, nocturno, penoso o peligroso.

Este complemento se abonará también durante el periodo de vacaciones.

#### Artículo 17. Regulación de la prima en caso de desplazamiento.

Los/las operarios/as que se desplacen a otros centros de trabajo, ajenos a la Empresa, para prestar servicios por cuenta de TRW Automotive España, S.L., percibirán en concepto de prima, la media de lo obtenido por dicho/a trabajador/a en el mes anterior.

#### Artículo 18. Plus de enganche.

En los casos en que la Empresa se vea obligada a llamar al trabajo a algún/a operario/a en Domingo o en día festivo, para prevenir males inminentes o remediar accidentes, averías o daños, se abonará a los afectados un "Plus de enganche" de 26,10 euros.

#### Artículo 19. Complemento por llamada nocturna.

Para el personal empleado se establece en 13,12 euros para todas las categorías por salida y llamadas especiales comprendidas entre las 22 y las 6 horas.

Para el personal obrero se establece en 10,38 euros para todas las categorías.

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

#### Artículo 20. Regulación del complemento de permanencia.

Dada la dificultad de determinación del número de horas de trabajo realizadas y en sustitución del pago de las horas extraordinarias, el puesto que se indica a continuación, percibirá un complemento de permanencia de la siguiente cuantía anual.

–Secretario/a de Dirección General: 5.338,71 euros brutos.

Artículo 21. Falta o disminución del trabajo.

Si por cualquier causa no imputable al/a la trabajador/a, hubiera en la Empresa una falta o disminución de trabajo, los/las trabajadores/as cobrarán el 100% de su salario real, el importe de la prima de producción a razón del 100% de la misma, teniendo validez incluso en situación de parada forzosa de toda la fábrica, salvo los casos de fuerza mayor previstos por la Ley.

Artículo 22. Sistema de primas.

La prima de producción para el personal que presta sus servicios en régimen de prima directa, se devengará en función de las horas trabajadas a control de producción y según la producción obtenida en la calidad adecuada.

Se fija un rendimiento del 100 como rendimiento mínimo, al que corresponderán las retribuciones recogidas en el anexo número 1.

Será exigido el 100% de rendimiento mínimo mensual, entendiéndose como rendimiento medio la suma de producción mensual dividida por el número de días.

El personal que realice trabajos indirectos, sin tiempo standard, percibirá la media de la prima alcanzada por los/las operarios/as de los puestos con tiempo standard.

Artículo 23. Operarios/as del servicio de mantenimiento.

A tenor de las especiales características que tipifican este servicio, los/las operarios/as asignados/as al mismo, se regirán por los acuerdos firmados con fecha 19 de junio de 1987, cuyo texto se incluye a continuación:

“Dadas las características especiales que definen el trabajo del personal del Servicio de Mantenimiento, se hace necesaria la regulación de las mismas, para cubrir las necesidades del servicio de la Empresa.

A tenor de ello, el Comité de Empresa, los Trabajadores de esa Sección y la Dirección de la Empresa han alcanzado los siguientes acuerdos:

- 1) Se establece un complemento por salida o llamada especial, para atender averías graves inesperadas entre las 22 y las 6 horas, de 33,07 euros brutos para todas las categorías profesionales del personal de esta Sección.
  - a) Las horas trabajadas por este concepto se disfrutarán según la fórmula de hora a disfrutar por hora trabajada, más un plus de 11,57 euros brutos por hora. Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas posteriormente, de acuerdo con su encargado.
  - b) El tiempo mínimo a disfrutar por este concepto será de dos horas, en las condiciones marcadas en el párrafo anterior, aunque el trabajo que fuese necesario realizar exigiera un tiempo de presencia menor de dos horas.
- 2) Si por necesidades graves de reparación de máquinas en averías imprevistas y muy urgentes, el trabajador se viese en la necesidad de prolongar su jornada normal de trabajo, en un tiempo máximo

de dos horas, estas horas podrán acumularse para disfrutar posteriormente, de acuerdo con su encargado, a razón de hora de descanso por cada hora trabajada, más un plus de 11,57 euros brutos por hora.

3) Se establece un plus de 82,74 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, domingos y días festivos, cuando sea necesario, en base a la autorización del Gobierno de Navarra (Dpto. de Trabajo) sobre modificación de las condiciones de trabajo, en tanto en cuanto los Tribunales competentes no determinen lo contrario.

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

4) Se establece un plus de 109,25 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, domingos y días festivos, cuando ese día no esté considerado como jornada habitual de trabajo (según se regula en el apartado anterior).

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

5) Los trabajadores del Servicio de Mantenimiento reconocen la necesidad de que parte del personal de esta sección, disfrute sus vacaciones en distinta fecha de la que está establecida para el resto del personal con carácter general, comprometiéndose a cubrir durante este periodo las funciones que les son propias.

Para poder cubrir ese periodo vacacional, habrá que tener en cuenta lo siguiente:

a) Las necesidades del personal para este periodo se comunicará con dos meses de antelación y se cubrirán con personal voluntario siempre que con ello puedan responderse y solventarse todas aquellas necesidades. En caso contrario se nombrará personal adecuado que deberá acudir de forma obligatoria.

b) En el momento que la estructura organizativa de la sección lo permita se crearán turnos rotativos entre todo el personal de la sección, para que no sean siempre los mismos los que tengan que sufrir las consecuencias de las necesidades productivas.

c) Los trabajadores que obligatoriamente tengan que venir a trabajar durante ese período, podrán disfrutar de un día y medio de descanso por día trabajado, o disfrutar de un día de descanso más cobro de un plus de 94,83 euros brutos.

El disfrute del descanso se realizará dentro de los meses de junio, agosto y septiembre, de acuerdo con su encargado, salvo acuerdos individuales que determinen otra fecha.

En todo caso, el criterio general que regirá en la sección en cuanto al disfrute de descanso compensatorio, será de acuerdo con el encargado, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6) En cuanto existan previsiones de programas de trabajo en la sección, se confeccionará un calendario de trabajo para todo el año.

7) La Empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo del personal de este servicio, previa supervisión del encargado de la sección.

8) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos que se contemplan en este acuerdo, se entenderán como parte del salario o conceptos salariales y por tanto sujetos a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los convenios colectivos, aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.

9) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos establecidos en este acuerdo, se entenderán aplicables durante la permanencia del trabajador en el Servicio de Mantenimiento, no correspondiéndole en caso de movilidad a un puesto de trabajo en cualquier otra sección de la fábrica.

10) Si posteriormente a la firma del presente acuerdo, existiera alguna disposición de otro rango que modifique lo aquí acordado, se aplicará el más favorable a los trabajadores.

11) Todas estas cláusulas forman parte de un acuerdo global, del que no se puede aceptar unas y rechazar otras, compensándose unas con otras”.

Plus de Disponibilidad.

Dadas las específicas características del trabajo que realiza el personal del Servicio de Mantenimiento (Mecánico y Eléctrico-Eléctrico), que suponen la disposición para trabajar fuera de horas, en días festivos, durante el período de vacaciones, por motivos tales como: averías, cambio de máquinas, mantenimiento preventivo, accidentes, incidentes, etc., se acuerda establecer un Plus de Disponibilidad por la cantidad de 1.469,77 euros brutos anuales, distribuido en 12 mensualidades de 122,48 euros brutos al mes. Este plus no se computará para el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, o cualquier otro.

El pago de este plus y su lógica contrapartida exige, para llevarse a cabo, la buena fe de ambas partes, procurando repartir el trabajo en la medida de lo posible, de manera que ello no signifique un aumento, sin causa justificada, de la disponibilidad del personal.

Este plus será válido durante la vigencia del Convenio, pudiendo ser total o individualmente revocado por cualquiera de las partes si el funcionamiento no fuera satisfactorio.

Asimismo, este plus estará sujeto a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los Convenios Colectivos aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.

Este acuerdo es efectivo a partir del 1.º de julio de 1991, según acuerdo de fecha 22.07.91.

## **CAPÍTULO IV**

### **MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo 24. Asignaciones complementarias de la empresa en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal obrero y empleado, la Empresa complementará desde el primer día de la baja, las prestaciones de la Mutua Patronal de Accidentes de trabajo, hasta cubrir el 100% de la retribución total, exceptuando la prima de producción, que se abonará a su nivel 100, conforme a lo detallado más adelante. Esta asignación se abonará en un plazo máximo de 18 meses.

Taller: Pagar prima de producción a nivel mínimo -100- en la IT por contingencia profesional desde el día 1 y durante la duración de la baja. Afectando a la media personal, pero no a la media de la Fábrica. Aplicación a las 2 categorías de taller sin prima de producción, de la misma regla que para el personal de oficinas. Excluyendo enfermedades oncológicas.

Para el personal de oficinas descontar una cantidad equivalente al impacto de la categoría de taller con prima de producción, más próxima a su salario. Excluyendo enfermedades oncológicas.

Artículo 25. Asignaciones complementarias de la empresa en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Enfermedad o accidente no laboral con baja:

1) Para el personal obrero, la Empresa complementará las prestaciones económicas de Incapacidad Temporal concedidas por la Seguridad Social hasta el 100 % de la retribución total, desde el primer día de la baja y durante un plazo máximo de dos años y medio, exceptuando la prima de producción que se abonará a su nivel 100, conforme a lo detallado más adelante.

Taller: Pagar prima de producción a nivel mínimo -100- en la IT por contingencia común desde el día 1 y durante la duración de la baja. Afectando a la media personal, pero no a la media de la Fábrica. Aplicación a las 2 categorías de taller sin prima de producción, de la misma regla que para el personal de oficinas. Excluyendo enfermedades oncológicas.

Para obtener derecho al complemento recogido en este Convenio será preciso:

a) Acreditar la enfermedad mediante la Baja oficial médica correspondiente.

b) Que el absentismo por enfermedad no exceda del 5% de las horas de permanencia, sobre el grupo del personal obrero durante el mes de referencia. Si el absentismo está comprendido entre el 5 y 6%, se cobrará el salario base más el 80% de la prima de producción a nivel 100.

Si el absentismo está comprendido entre el 6 y 7,5%, se cobrará el salario base más el 60% de la prima de producción a nivel 100.

Si el absentismo pasa del 7,5%, se cobrará el salario base.

No se computará dentro de los porcentajes de absentismo determinados anteriormente, las enfermedades con baja oficial superior a un mes, los supuestos de epidemia, enfermedades crónicas y otros supuestos similares.

2) Para el personal empleado, en caso de abandono del trabajo por indisposición o para salir a consulta de Médicos especialistas de la S.S., la Empresa abonará a los empleados su retribución completa, siempre que obtengan del Servicio Médico la autorización de salida.

En caso de Incapacidad Temporal del personal de oficinas, descuento de una cantidad equivalente al impacto de la categoría de taller con prima de producción, más próxima a su salario. Excluyendo enfermedades oncológicas.

En caso de Invalidez Provisional, se establece una asignación complementaria sobre las oficiales, hasta el 100% de la retribución salarial líquida, que percibían los/las empleados/as al producirse su baja temporal. Dicha asignación se aplicará durante dos años y medio desde la fecha de declaración de tal situación.

Artículo 26. Asignación complementaria durante la situación de propuesta para la incapacidad que corresponda.

La Empresa completará a su Personal Empleado las prestaciones oficiales de la Seguridad Social hasta el 100% de su sueldo mensual neto y durante seis meses como máximo en aquellos casos en que el/la paciente pase directamente de la situación de "Incapacidad Temporal" a la "Propuesta para la Incapacidad permanente que le corresponda", es decir, sin haber agotado la situación denominada "Invalidez Provisional".

Artículo 27. Complemento en caso de Incapacidad Permanente Parcial para la Profesión Habitual.

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

Artículo 28. Seguro Colectivo.

Los/las trabajadores/as tienen derecho al Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado con una Compañía de Seguros.

Asimismo, la Empresa tiene concertado un Seguro de Accidentes que cubrirá los siguientes riesgos:

–En caso de Muerte por Accidente: 17.025,30 euros.

–En caso de Invalidez Absoluta derivada de Accidente: 26.040,48 euros.

## **CAPÍTULO V**

### ***FLEXIBILIDAD***

Artículo 29. Descansos.

Acuerdo para regular homogeneización descansos y no interrupción máquinas en descansos en áreas definidas.

Artículo 30. Personal No Flexible.

Se acepta que lo expuesto a continuación sea aplicable también al personal técnico y administrativo.

30.1.–Plus de disponibilidad. Personal con compromiso de flexibilidad.

Devengo de 94,83 euros brutos totales por el trabajo efectivo de cada día de trabajo flexible, siempre que exista un compromiso previo del trabajador para adquirir la condición de flexible por un período mínimo de 2 meses con calendario flexible obligatorio, incluyendo dicho calendario el límite máximo de 5 fines de semana de trabajo, para el período de 2 meses antes referido, salvo renuncia voluntaria del trabajador.

Dicho calendario se entregará al trabajador que se comprometa, con un plazo de 15 días de antelación, a la fecha de entrada en vigor del nuevo calendario.

30.2.–Plus de flexibilidad. Personal sin compromiso de flexibilidad.

Por el trabajo efectivo de cada día trabajado con flexibilidad de forma ocasional, sin adquirir el compromiso de flexibilidad mínimo arriba referido, y sin tener por tanto un calendario obligatorio de flexibilidad, devengará la cantidad de 79,03 euros brutos.

El devengo de los pluses referidos sólo se realizará por el trabajo efectivo de jornadas enteras de 8 horas. No se acepta en ningún caso el abono proporcional por el trabajo de períodos inferiores de tiempo.

30.3.–Flexibilidad obligatoria.

–Pedir voluntarios a 79,03 euros brutos.

–Si no salen, 2 días de flexibilidad obligatoria por persona a 79,03 euros brutos/día, excluyendo vacaciones de verano con un preaviso mínimo de 4 días laborables, incluido el día de preaviso.

Artículo 31. Personal Flexible Fijo Nuevo.

31.1.–Personal Fijo Nuevo de 2 días.

a) Plus de flexibilidad:

El personal Fijo Nuevo con contrato de 2 días, percibirá la cantidad de 52,20 euros, por cada Domingo o festivo Boletín Oficial de Navarra trabajado, con independencia de la de jornada laboral mensual.

El devengo del plus de flexibilidad se realizará desde el primer día efectivamente trabajado, eliminando la condición de trabajar 9 o más días al mes para su devengo.

b) Pases de 2 a 5 días.

Opción de paso a 5 días no flexibles de los fijos de 2 días actuales, durante el primer año de vigencia (2013).

31.2.–Flexibilidad Personal Flexible Fijo Nuevo.

Libranza de dos fines de semana al mes para los/las trabajadores/as que realicen el cuarto turno.

## CAPÍTULO VI

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

Artículo 32. Horas Extraordinarias.

La Dirección de la Empresa se compromete, sin renuncia del derecho a la utilización de las horas extraordinarias autorizadas por la Ley, a la contratación de trabajadores/as temporales, si estos /as fueran necesarios/as, a fin de evitar la realización de dichas horas. Para la regulación y seguimiento de las horas extras estructurales, se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha mayo 1989.

Ambas partes expresan su convencimiento de que resulta imprescindible dar una respuesta rápida y adecuada a nuestros Clientes, para poder asentar la empresa y el empleo. Esta situación, y otras que de forma excepcional necesiten una respuesta rápida, requieren la utilización de horas extraordinarias.

Ambas partes manifiestan su voluntad de minimizar las horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VII

### **PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y FORMACIÓN**

Artículo 33. Régimen de promoción.

Realización de un nuevo protocolo de promociones, actualizando el Artículo 32 con los firmantes del Convenio.

a) Para el personal obrero.

El criterio general convenido para la cobertura de un puesto por ascenso, es la demostración de poseer las condiciones requeridas para el mismo. Los exámenes para ascensos constarán de pruebas de aptitud y pruebas de conocimientos.

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

Los puestos vacantes se proveerán por aquellos/as que superadas las pruebas, obtengan más alta calificación, teniendo preferencia en caso de igualdad de puntuación, el/la de mejor historial profesional o mayor antigüedad.

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

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



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

Superada satisfactoriamente la adaptación al puesto se ascenderá al/la candidata/a.

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

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

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

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

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

Superada la prueba, pasará a ocupar definitivamente el puesto.

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

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

b) Para el personal empleado.

La Empresa anunciará con una antelación no inferior a 10 días las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberá efectuarse el ejercicio, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas.

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa del Grupo a que pertenezca la vacante, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores.

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

#### Artículo 34. Ingresos.

El personal empleado, actualmente en plantilla, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa.

Si por falta de personal idóneo para cubrir dichos puestos es necesaria la contratación fija o interina, la Dirección de la Empresa lo notificará a los Miembros del Comité para conocimiento de este órgano y los/las vocales del Comité, representantes del Grupo a que pertenezca dicho puesto, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores.

e exceptúa de la preferencia o intervención del Comité la cobertura o contratación de los puestos de Secretario/a de Directores de la Empresa, el puesto de encargado/a de la correspondencia y archivo, adscrito a Dirección General, y el de telefonista.

#### Artículo 35. Clasificación del personal.

Durante la vigencia de este Convenio, continuará en vigor la actual distribución de escalones de los puestos de trabajo.

Los/las empleados/as que se hallen en los escalones 1, 2, 3 y 4 ostentarán la categoría profesional de Auxiliar o equivalente de la Ordenanza Laboral vigente.

Los/las empleados/as que ostenten los escalones 5, 6 y 7 tendrán la categoría profesional de Oficial 2.<sup>a</sup> o equivalente.

Los/las empleados/as con escalones 8 y 9 ostentarán la categoría profesional de Oficial 1.<sup>a</sup> o equivalente.

Los/las empleados/as con escalones 10 y 11 ostentarán la categoría profesional de Jefes/as de 3.<sup>a</sup>

Quienes estén comprendidos/as en los escalones 12 y 13 tendrán la categoría profesional de Jefes/as de 2.<sup>a</sup> o equivalente.

Quienes estén encuadrados/as en el escalón 14 tendrán la categoría profesional de Jefe/a de 1.<sup>a</sup> o equivalente.

Los escalones resultarán exclusivamente de la aplicación del Manual de Valoración a cada puesto de trabajo sin que haya otros procedimientos.

A efectos de cotización de la Seguridad Social los escalones 10 y 11 quedan asimilados a la categoría profesional de Delineante Projectista.

#### Artículo 36. Becas de estudios hasta alcanzar el título de Ingeniería Técnica.

La Empresa concederá a cualquier trabajador/a de la plantilla de la Empresa una beca de estudios para acceder hasta la titulación de Ingeniería Técnica.

La beca estará dotada con la cantidad de 2.072,89 euros anuales que se abonarán al/la favorecido/a por terceras partes al comienzo de cada trimestre académico.

La beca se irá prorrogando hasta la finalización de los estudios, siempre que el/la estudiante apruebe completamente cada curso.

El/la becario/a deberá justificar anualmente su aprovechamiento exhibiendo el Libro Escolar u otro documento que lo acredite y su conducta mediante certificado de la Secretaría del Centro.

Serán motivos de exclusión inmediata de los beneficios de la Beca:

- 1) Falsificar los documentos que acrediten el aprovechamiento.
- 2) No aprobar el curso totalmente.
- 3) Ser sancionado/a por el Centro o Escuela docente respectivo.

El/la becario/a dejará de pertenecer a la plantilla de la Empresa, si bien conservará los siguientes derechos:

- a) Trabajar en TRW Automotive España, S.L. durante los meses de verano.
- b) Readmisión inmediata en caso de abandono de los estudios por causa no imputable al/la becario/a.

## **CAPÍTULO VIII**

### **INSTITUCIONES SOCIALES**

Artículo 37. Ayuda por hijos minusválidos o incapacitados.

Por cada hijo/a declarado/a oficialmente minusválido/a o incapacitado/a, la Empresa ayudará al/a la trabajador/a afectado con la cantidad de 170 euros brutos mensuales.

Artículo 38. Nupcialidad.

Se establece una asignación por nupcialidad para todos/as los/las trabajadores/as de 30 días de jornal.

Esta asignación será para todos/as los/las trabajadores/as que a raíz de su matrimonio no causen baja en la Empresa.

Abono sólo 1 vez en la vida laboral del trabajador.

Artículo 39. Asignación por natalidad.

Se establece una asignación por natalidad de 22,18 euros por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 40. Transporte.

Eliminación de la línea de fin de semana y de las 2 líneas turno de noche y de las 2 líneas personal técnico y administrativo, con eliminación asociada del pago potencial de 2,70 euros para las líneas afectadas.

El transporte colectivo es por cuenta de la Empresa con arreglo al recorrido establecido en el anexo número 4, cubriendo las 5 líneas de taller.

Si en alguna circunstancia, el/la trabajador/a fuera requerido/a para acudir o prolongar su jornada de trabajo, y no contara con el servicio de transporte establecido por la Empresa, se le abonará la cantidad de 2,70 euros.

Artículo 41. Préstamo sin interés.

La Empresa destinará a fondo de Préstamos sin interés para sus trabajadores/as, la cantidad resultante de multiplicar por 4,11 euros el censo de la misma.

La cuantía máxima de cada préstamo será de 194,73 euros que habrá de reintegrarse, como máximo, en las doce mensualidades inmediatamente posteriores a la concesión del préstamo.

Artículo 42. Crédito para vivienda.

La Empresa concederá hasta 40 avales bancarios por valor cada uno de hasta 411,09 euros para la adquisición de una vivienda para el/la trabajador/a.

Artículo 43. Pareja de hecho-pareja estable.

Las partes acuerdan equiparar a las parejas de hecho en todos los conceptos con el matrimonio.

## **CAPÍTULO IX**

### ***GARANTÍAS SINDICALES***

Artículo 44. Garantías Sindicales.

Las horas del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales destinadas a asuntos sindicales, se computarán mensualmente de forma global entre los miembros y delegados/as sindicales de cada organización sindical.

## **CAPÍTULO X**

### ***EQUIPAMIENTOS PARA EL TRABAJO***

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Suspensión entrega ropa de trabajo durante el año 2013.

Personal de taller.

La Empresa facilitará a su personal de taller dos pantalones y dos camisas o batas anualmente, según corresponda y una toalla. Por motivos excepcionales, a determinar por la Dirección, se facilitarán más juegos de camisa y pantalón o batas.

La Empresa facilitará a su personal empleado las siguientes prendas de trabajo:

Mandos de taller.

-2 Cazadoras

-2 Pantalones

-Camisas azules

Técnicos relacionados con el taller o exterior.

-Bata blanca o azul, según el departamento que corresponden, cuando la precisen.

Trabajadores/as administrativos/as de almacén.

-2 Batas azules.

Laboratorio.

-Batas antiácido, cuando las precisen.

Servicio médico.

-Bata blanca cuando la precisen.

En todo caso las prendas nuevas se entregarán previa devolución de las prendas usadas.

## **CAPÍTULO XI**

### ***SALUD LABORAL Y MUTUAS***

Artículo 46. Salud Laboral.

Se acuerda ofrecer a las personas que se les reconozca estar afectos a una Incapacidad Permanente Total, la posibilidad de trabajar por el número de horas que sean necesarias para completar la pensión del sistema público de Seguridad Social, garantizándoles el 100% de su salario bruto, y reduciendo su jornada de forma proporcional.

Se acuerda celebrar reuniones del Comité de Seguridad y Salud, 1 vez al mes, siempre que las mismas sean productivas.

Se acuerda que todos/as los/las trabajadores/as con problemas de salud, a criterio del Servicio Médico sean recolocados en puestos acorde a su capacidad.

Se acuerda que los Delegados de Prevención estarán informados de manera previa a la ejecución de la recolocación.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la recolocación, se acuerda la constitución de una comisión, que se regirá en cuanto a su funcionamiento según normas indicadas a continuación:

Estas serían las normas por las que se regirían la comisión de recolocación:

- 1.–Deberá ser paritario (entre S. Médico y DP).
- 2.–La manera de pedir la reunión de la comisión será por escrito ante el Servicio Médico.
- 3.–Una vez notificado el recurso, se tendrá un plazo de 3 días para celebrar la reunión de esta comisión.
- 4.–El criterio final deberá ser un criterio médico. En el caso de discrepancia de cualquiera de las partes, se atenderá a lo decidido por el Servicio Médico de Salud Laboral del Instituto Navarro de Salud Laboral, previa consulta.
- 5.–Los delegados de prevención estarán sometidos durante todo el proceso al pertinente sigilo profesional, pudiéndose tomar medidas legales en caso de incumplimiento.
- 6.–Se acuerda que el plazo transcurrido desde la solicitud de recolocación hasta su ejecución no supere las 2 semanas en ninguna circunstancia.

Artículo 47. Mutuas.

Se acuerda la codecisión en la elección de la Mutua, entre la Dirección y los/las Delegados/as de Prevención.

La Dirección renuncia durante la vigencia del Convenio, a la gestión a través de la Mutua, de las contingencias comunes en la situación de IT.

## **CAPÍTULO XII**

### **APRENDIZAJE**

Artículo 48. Aprendizaje.

Aplicación del acuerdo de aprendizaje de 16 de junio de 2003.

## **CAPÍTULO XIII**

### **EXCEDENCIAS**

#### Artículo 49. Excedencias

El personal con contrato indefinido incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio, podrá solicitar excedencias con una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años, con readmisión garantizada al término de la misma y respetando las condiciones que tenía.

Se acepta lo solicitado respecto a que sea aplicable a todo el personal perteneciente al colectivo de técnicos y administrativos, excepto Directores, Managers y Jefes Superiores, el régimen de la excedencia tal y como aparece en el convenio colectivo.

### DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 50. Normas supletorias.

En todo lo no regulado en este Convenio Colectivo de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra y en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas Laborales de carácter general que sean de aplicación.

#### Artículo 51. Comisión mixta.

Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio, que estará formada por 2 vocales sociales y dos vocales económicos.

#### Artículo 52. Observación final.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual o colectivo pudieran existir con anterioridad a la firma del presente Convenio.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Plan Industrial.

–Línea PQ-26 implantación en marzo.

–Plan Industrial (Nuevas tecnologías/negocios).

La firma de este convenio posibilita la viabilidad de esta planta y la garantía del empleo fijo actual incluyendo las bajas voluntarias temporales y excluyendo las bajas incluidas en el acuerdo de convenio.

Renuncia a un ERE de extinción durante los 3 años de vigencia.

Segunda.–Mandelli y tratamientos térmicos.

Aplicación del mismo sistema de progresión profesional, para los/las trabajadores/as que lleven más de un año trabajando en dichas secciones, y en los términos que se ha venido aplicando tradicionalmente en esas secciones.

Tercera.–Horas a favor.

Horas a favor no festivas:

A partir del 1 de octubre de 2010, disfrute en el período de un año y seis meses posterior a la generación de las horas.

Horas a favor festivas:

A partir del 1 de enero de 2011, disfrute en el período de un año y un mes posterior a su generación, con la condición de que no existiera un ERE en la planta, fundamentalmente debido a la situación de FIG.

Cuarta.–Prima de operaciones productivas (POP).

Sin cambiar el sistema actual, aumento de 0,14 euros a 0,24 euros, incrementando el descuento de 0,09 a 0,14 euros.

Quinta.–Nóminas.

Se acepta lo solicitado respecto a su clarificación y la inclusión en el recibo de nómina de los conceptos que se hacen constar en la plataforma del Comité.

## ANEXO 1

### **RETRIBUCIONES 2013 PERSONAL DE TALLER**

Categoría: Especialista

Salario Base	63,56	23.199,40
Pagas Extras	Marzo	1.970,36
	Julio	1.970,36
	Setiembre	1.970,36
	Diciembre	1.970,36
TOTAL FIJO AÑO		31.080,84
<b>Rendimiento</b>	<b>Prima euros/año</b>	<b>Total euros/año</b>
100	788,24	31.869,08



110	1.159,30	32.240,14
120	1.608,73	32.689,57
130	1.973,53	33.054,37
137	2.240,07	33.320,91
140	2.352,54	33.433,38

**Categoría: Oficial 3.ª**

Salario Base	63,95	23.341,75
Pagas Extras	Marzo	1.982,45
	Julio	1.982,45
	Setiembre	1.982,45
	Diciembre	1.982,45
TOTAL FIJO AÑO		31.271,55
<b>Rendimiento</b>	<b>Prima euros/año</b>	<b>Total euros/año</b>
100	797,63	32.069,18
110	1.272,80	32.544,35
120	1.648,72	32.920,27
130	2.025,80	33.297,35
137	2.290,39	33.561,94
140	2.401,56	33.673,11

**Categoría: Oficial 2.ª**

Salario Base	65,52	23.914,80
Pagas Extras	Marzo	2.031,12
	Julio	2.031,12
	Setiembre	2.031,12
	Diciembre	2.031,12
TOTAL FIJO AÑO		32.039,28

Rendimiento	Prima euros/año	Total euros/año
100	803,46	32.842,74
110	1.380,42	33.419,70
120	1.795,66	33.834,94
130	2.210,80	34.250,08
137	2.496,95	34.536,23
140	2.627,15	34.666,43

**Categoría: Oficial 1.ª**

Salario Base	67,72	24.717,80
Pagas Extras	Marzo	2.099,32
	Julio	2.099,32
	Setiembre	2.099,32
	Diciembre	2.099,32
TOTAL FIJO AÑO		33.115,08

Rendimiento	Prima euros/año	Total euros/año
100	806,97	33.922,05
110	1.446,70	34.561,78
120	1.888,87	35.003,95
130	2.329,87	35.444,95
137	2.639,24	35.754,32
140	2.770,89	35.885,97

**Categoría: Oficial 1.ª C**

Salario Base	69,31	25.298,15
Pagas Extras	Marzo	2.148,61
	Julio	2.148,61
	Setiembre	2.148,61

	Diciembre	2.148,61
TOTAL FIJO AÑO		33.892,59
<b>Rendimiento</b>	<b>Prima euros/año</b>	<b>Total euros/año</b>
100	1.048,30	34.940,89
110	1.524,62	35.417,21
120	2.000,78	35.893,37
130	2.505,23	36.397,82
137	2.854,87	36.747,46
140	3.002,70	36.895,29

**Categoría: Oficial 1.ª B**

Salario Base	70,05	25.568,25
Pagas Extras	Marzo	2.171,55
	Julio	2.171,55
	Setiembre	2.171,55
	Diciembre	2.171,55
TOTAL FIJO AÑO		34.254,45
<b>Rendimiento</b>	<b>Prima euros/año</b>	<b>Total euros/año</b>
100	1.081,89	35.336,34
110	1.574,06	35.828,51
120	2.066,13	36.320,58
130	2.572,63	36.827,08
137	2.958,93	37.213,38
140	3.100,85	37.355,30

**Categoría: Oficial 1.ª A**

Salario Base	70,69	25.801,85
Pagas Extras	Marzo	2.191,39



11	2.582,22	2.582,22	2.582,22	2.582,22	2.582,22	41.315,54
12	2.786,73	2.786,73	2.786,73	2.786,73	2.786,73	44.587,61
13	2.819,60	2.819,60	2.819,60	2.819,60	2.819,60	45.113,56
14	3.083,43	3.083,43	3.083,43	3.083,43	3.083,43	49.334,89

## ANEXO 2

### CALENDARIO LABORAL 2013

Calendario para el personal contratado antes del 15-4-1994:

Enero	20 días de lunes a viernes x 8 h. = 160 horas
Febrero	20 días de lunes a viernes x 8 h. = 160 horas
Marzo	19 días de lunes a viernes x 8 h. = 152 horas
Abril	17 días de lunes a viernes x 8 h. = 136 horas
Mayo	22 días de lunes a viernes x 8 h. = 176 horas
Junio	20 días de lunes a viernes x 8 h. = 160 horas
Julio	17 días de lunes a viernes x 8 h. = 136 horas
Agosto	7 días de lunes a viernes x 8 h. = 56 horas
Septiembre	21 días de lunes a viernes x 8 h. = 168 horas
Octubre	23 días de lunes a viernes x 8 h. = 184 horas
Noviembre	19 días de lunes a viernes x 8 h. = 152 horas
Diciembre	14 días de lunes a viernes x 8 h. = 112 horas
<b>TOTAL HORAS AL AÑO = 1.752 horas</b>	

El personal contratado con posterioridad al 15-4-1994 tendrá el Calendario Laboral individualizado correspondiente a su área de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2013, será de 1.712 horas de trabajo real y efectivo.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección, a condición de que:

a) Se preavise al/la Supervisor/a o Mando correspondiente con la máxima antelación posible.

b) Exista acuerdo previo al disfrute con el/la Supervisor/a o Mando.

c) El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establecen 2 días adicionales de libre elección, resultándoles de aplicación las condiciones indicadas en el artículo 3 del Convenio Colectivo, con la reserva adicional para este día por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de los Clientes.

Con relación al horario y jornada de trabajo se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresa (Capítulo II).

Vacaciones.

Del día 6 al 14 de julio y del 1 de agosto al 21 de agosto ambos inclusive.

El período de vacaciones del personal con incorporación posterior al 15-4-1994 será establecido de forma individualizada.

**Calendario para el personal técnico y administrativo:**

Enero	20 días de lunes a viernes = 160,0 horas
Febrero	20 días de lunes a viernes = 160,0 horas
Marzo	19 días de lunes a viernes = 151,5 horas
Abril	17 días de lunes a viernes = 136,5 horas
Mayo	22 días de lunes a viernes = 176,0 horas
Junio	20 días de lunes a viernes = 160,0 horas
Julio	17 días de lunes a viernes = 136,0 horas
Agosto	7 días de lunes a viernes = 56,0 horas
Septiembre	21 días de lunes a viernes = 168,0 horas
Octubre	23 días de lunes a viernes = 184,0 horas
Noviembre	19 días de lunes a viernes = 152,0 horas
Diciembre	14 días de lunes a viernes = 112,0 horas
<b>TOTAL HORAS AL AÑO = 1.752,0 horas</b>	

La jornada de trabajo para el año 2013, será de 1.712 horas de trabajo real y efectivo.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección, a condición de que:

- a) Se preavise al/la Supervisor/a o Mando correspondiente con la máxima antelación posible.
- b) Exista acuerdo previo al disfrute con el/la Supervisor/a o Mando.
- c) El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establecen 2 días adicionales de libre elección, resultándoles de aplicación las condiciones indicadas en el artículo 3 del Convenio Colectivo, con la reserva adicional para este día por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de los Clientes.

Con relación al horario y jornada de trabajo se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresa (Capítulo II).

Vacaciones.

Del día 6 al 14 de julio y del 1 de agosto al 21 de agosto ambos inclusive.

## ANEXO 3

### ANTIGÜEDAD

Personal de taller

CATEGORÍA	TOTAL EUROS/AÑO 2013
Especialista	563,68
Oficial 3. <sup>a</sup>	584,84
Oficial 2. <sup>a</sup>	603,50
Oficial 1. <sup>a</sup>	658,68
Oficial 1. <sup>a</sup> C	677,36
Oficial 1. <sup>a</sup> B	697,64
Oficial 1. <sup>a</sup> A	697,64
Supervisor	750,75

### Personal empleado

ESCALÓN	TOTAL EUROS AÑO 2013
1	563,72

2	563,72
3	563,72
4	563,72
5	596,20
6	603,65
7	659,14
8	677,63
9	697,79
10	704,64
11	712,22
12	728,77
13	733,57
14	736,31

Nocturnidad. Todas las categorías año 2013: 3,344 euros/hora.

## ANEXO 4

### **RECORRIDO DE LOS AUTOBUSES**

Operarios de taller.

Línea número 1

<b>ENTRADA: 05:20 h - 13:15 h</b>	<b>SALIDA: 14:05 h-22:05 h</b>
<b>PARADA</b>	<b>PARADA</b>
Villava (Parada Bus) Auto Escuela Plaza	Fábrica
Burlada (P. Bus) Cafetería Bogart	Barañáin Avda. Central, Joyería Castro
Plaza Merindades (P. Bus)	Barañáin Avda. Central, (P.Bus Cong,7mares)
C/ Conde Oliveto (P. Bus)	Barañáin, Avda. Pamplona (P. Bus Floristería)



Avda. Ejercito-Estanco	Barañáin, Plaza Limite (P. Bus)
Avda. Bayona (P. Bus Unzu)	Avd. Bayona (P. Bus, Discoteca Vaiven)
Avda. Bayona (P. Bus, Foto Koldo)	Avd. Bayona, Eroski
Avda. Bayona, Telefónica	Avd. Bayona, Óptica Rouzaut
Mercado de Ermitagaña, Contenedores	Avd. Ejército (Parada Bus Ciudadela)
Mendebaldea (P. Bus Caja Laboral)	C/ Conde Oliveto (P.Bus Cafetería Condiveto)
Barañáin, Avd. Central, Joyeria Castro	Avd. Baja Navarra (Parada Bus Bbv)
Barañáin, Avd. Central (P. Bus Cong.7 Mares)	Burlada (Inicio Calle Mayor, P. Bus)
Barañáin, Avd. Pamplona (P. Bus Floristería)	Burlada (P. Bus), Bar Unzu
Barañáin, Plaza Límite (P. Bus)	Villava (P.Bus-Antigua Gasolinera)
Fábrica	

### Línea número 2

<b>ENTRADA: 05:25 h - 13:25 h</b>	<b>SALIDA: 14:05 h - 22:05 h</b>
<b>PARADA</b>	<b>PARADA</b>
Instituto Irubide (P. Bus)	Fábrica
Avda. San Cristobal (Bus Antig. Ambulatorio)	Avda. San Jorge, Frente Farmacia
Avda. San Cristobal, (Frente Bar Sorgiñe)	Avda. San Jorge, P. Bus, Caprabo
Avda. Villava, (Ciclos Larequi)	Avda. San Jorge, Frente Caja Rural
Avda. Villava-Calle Capuchinos (P. Bus)	Avda. M. Celayeta (P.Bus Frente Ave Maria)
Avda. Villava (Antiguo Ayuntamiento) P.Bus.	Avda. M. Celayeta (P.Bus, Frente Bar Porrón)
Avda. Marc. Celayeta 111 (Caf.Ogipan, P.Bus)	Avda. M. Celayeta (P.Bus, Frente Matesa)
Avda. Marcelo Celayeta (P. Bus Karpy)	Avda. M. Celayeta (P.Bus, Frente Bar Karpy)
C/ Cruz de Barcacio (Solo 5,25 h)	Avda. M. Celayeta (P.Bus Frente Ogipan)
Avd. Marcelo Celayeta (Rotonda Matesa)	Avda. Villava-Colchoneria Gorriño (P.Bus)
Avd. Marcelo Celayeta (P. Bus Bar Porrón)	Avda. Villava (P. Bus, Bar Quinto Real)

Avd. Marcelo Celayeta (P. Bus Ave Maria)	Avda. Villava, Frente Ciclos Larequi
Avda. San Jorge, Caja Rural	Avda. San Cristobal (P. Bus Bar Sorgiñe)
Avda. San Jorge (P. Bus Frente Caprabo)	Avda. San Cristobal, 9 (P. Bus)
Avda. San Jorge, Farmacia	Avda. San Cristobal, C /Padre Adoain
Fábrica	

### Línea número 3

<b>ENTRADA: 05:20 h - 13:13 h</b>	<b>SALIDA: 14:05 h - 22:05 h</b>
<b>PARADA</b>	<b>PARADA</b>
Avd. Sancho El Fuerte, Torre Basoco	Fábrica
C/ Serafin Olave, 37 (Frente Centro Salud)	Mendebaldea, Marquesina Hotel Albret
C/ Serafin Olave, Multicentros Iturrama	C/ Ermitagaña (P. Bus Teresianas)
C/Serafin Olave, 5 (Bar Iris)	Avd.Sancho El Fuerte, Torre Basoco
C/ Buenaventura Iñiguez, Cruce Rio Arga	C/ Serafin Olave, 37 (Frente Centro Salud)
C/ Rio Queiles (Parada Bus)	C/ Serafin Olave (Multicentros Iturrama)
C/ Tajonar (P. Bus Colegio Jose Vila)	C/ Serafin Olave, 5 (Bar Iris)
C/ Valle Aranguren, 2	Parada Bus Caprabo, C/ Rio Queiles
Cizur Mayor, Pueblo (P.Bus Plaza del Concejo)	C/ Tajonar, Bus Colegio Jose Vila
Cizur, Parada Bus Ronda San Cristobal	UNED
Urbanizacion Cizur (Rotonda C/ Talluntxe)	C/ Valle Aranguren, (Antes del Semáforo)
Urbanizacion Cizur (Taxis)	Cizur Mayor, Pueblo (Plaza del Concejo)
Fábrica	Urbanizacion Cizur, Parada Bus Aceralia
	Urbanizacion Cizur (Rotonda C/ Talluntxe)

### Línea número 4

<b>ENTRADA: 05:18 h - 13:15 h</b>	<b>SALIDA: 14:05 h - 22:05 h</b>
<b>PARADA</b>	<b>PARADA</b>
Huarte (Iglesia)	Fábrica

Sarriguren Av. R. de Nav. P.Bus (frente al 16)	Noáin - Bus entre rotondas Hotel-Gasolinera
Sarriguren Av. R. de Nav. P.Bus (frente al 2)	Mutilva, Avda. Anaitasuna 17
Ripagaina, Bus Farmacia 24 hs.	Mendillorri, C/ Concejo Olaz (Floristeria)
Mendillorri, C/ Señorío Amocain (Panadería)	Mendillorri, P. Bus C/ Concejo De Gorraiz
Mendillorri, Señorío Egulbati (P. Bus)	Mendillorri, Frente Instituto
Mendillorri, Concejo Olaz (Floristeria)	Mendillorri, Señorío Egulbati (Parada Bus)
Mendillorri, P.Bus C/ Concejo Gorraiz	Mendillorri, Señorío de Amocain (Panaderia)
Mendillorri, C/ Concejo Ustarroz (Instituto)	Sarriguren, Bus Reyno Navarra, Frente al 2
Mutilva, Avda. Anaitasuna 17	Sarriguren, Bus Reyno Navarra, Frente al 16
Noain, Bus Entre Rotondas Hotel-Gasolinera	Huarte (Iglesia)
Fábrica	

#### Línea número 5

<b>ENTRADA: 05:40 h - 13:40 h</b>	<b>SALIDA: 14:05 h - 22:05 h</b>
<b>PARADA</b>	<b>PARADA</b>
Berriozar, P. Bus C/ Etxaburua, 2	Fábrica
Berriozar, Zortziko (P. Bus)	Buztintxuri, P.º Santa Lucia (1.ª P. Bus)
N.Artica, Rotonda Plaza Madres Mayo	Buztintxuri, P.º Santa Lucia (2.ª P. Bus)
N.Artic, C/M Viscarret/Saenz de Oiza	N.Artica, C/M Viscarret/Saenz de Oiza
Buztintxuri, P.º Santa Lucia (1.ª P. Bus)	N.Artica, Rotonda Plaza Madres Mayo
Buztintxuri, P.º Santa Lucia (2.ª P. Bus)	Berriozar, P. Bus Zortziko
Fábrica	Berriozar, P. Bus C/ Etxaburua, 2

Nota: La Dirección de la Empresa se reserva el derecho de modificar estos recorridos si lo considera necesario.