

## Propuesta 1. Reducción temporal del número máximo de días en el exterior.

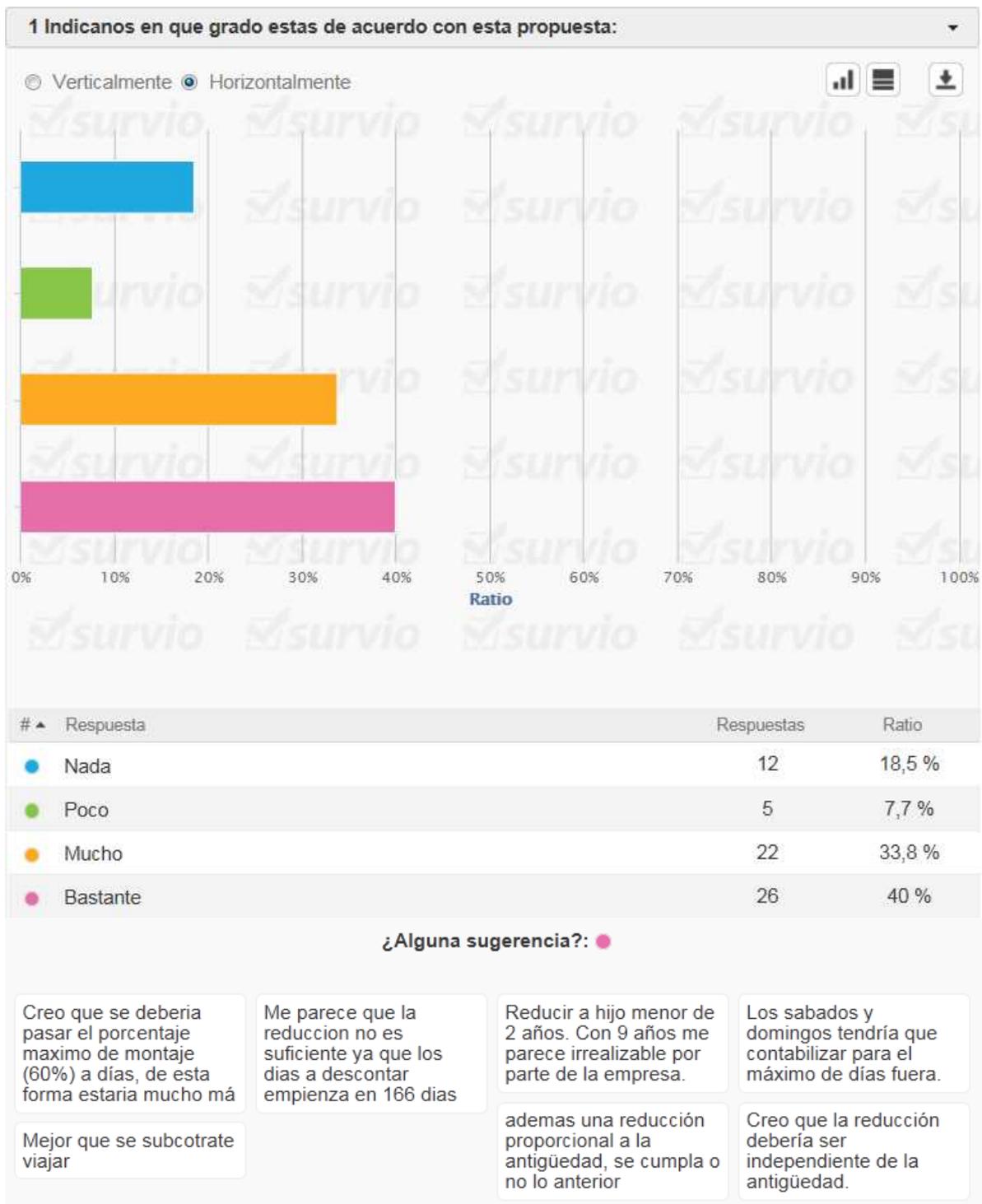
1.1 El trabajador podrá acogerse a dicha medida siempre y cuando cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

- Hijo menor de 9 años a su cargo
- Familiar dependiente a su cargo

Siempre y cuando el trabajador cumpla los puntos anteriormente indicados, se aplicara la siguiente fórmula:

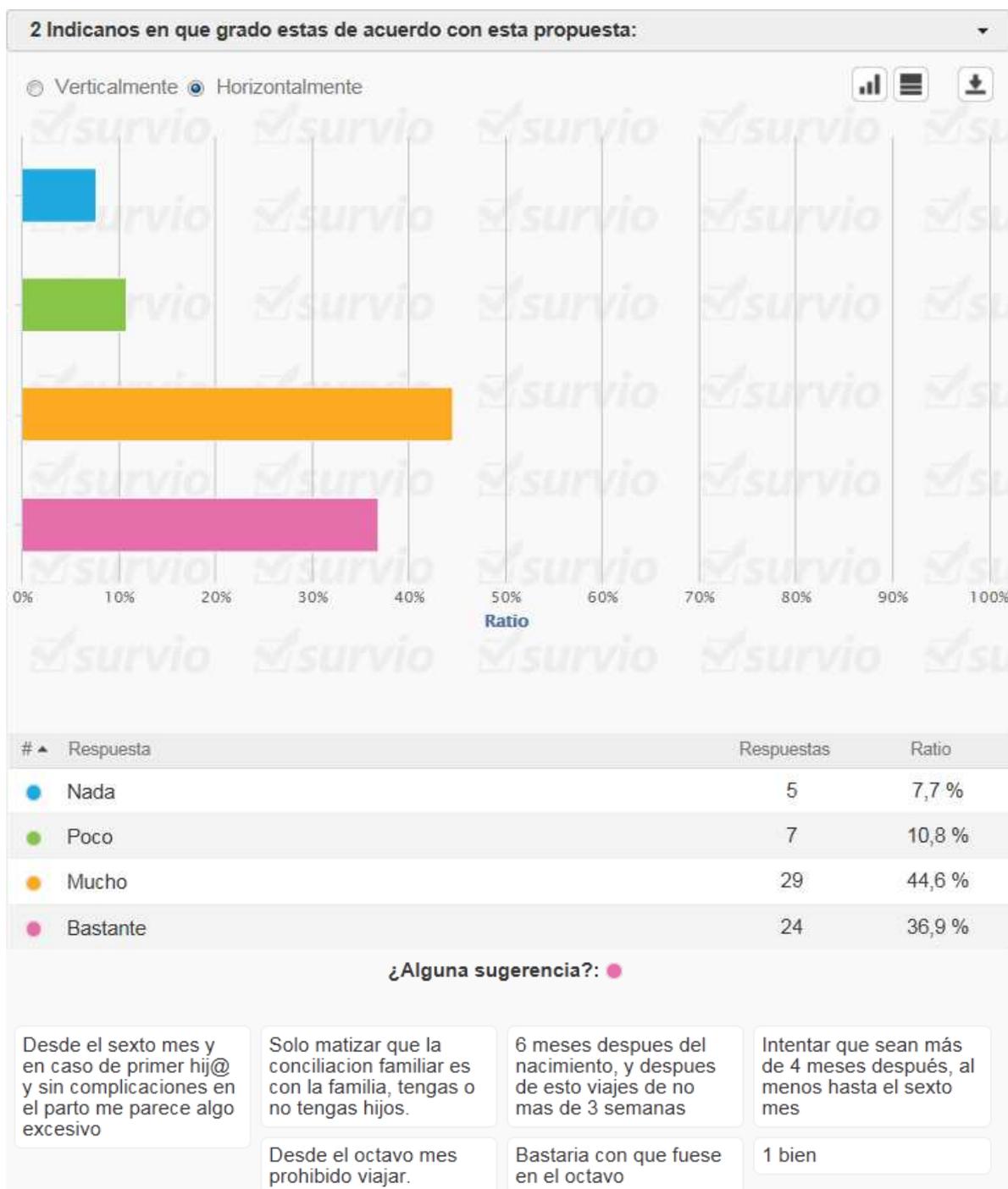
El 10% del máximo de días fuera en el montaje (66% de la jornada anual establecida)

1.2 Los trabajadores afectados reducirán, en el tiempo máximo de estancia fuera de la empresa, un 10%, por cada 5 años de antigüedad en la empresa.



## Propuesta 2. Conciliación vida laboral y familiar.

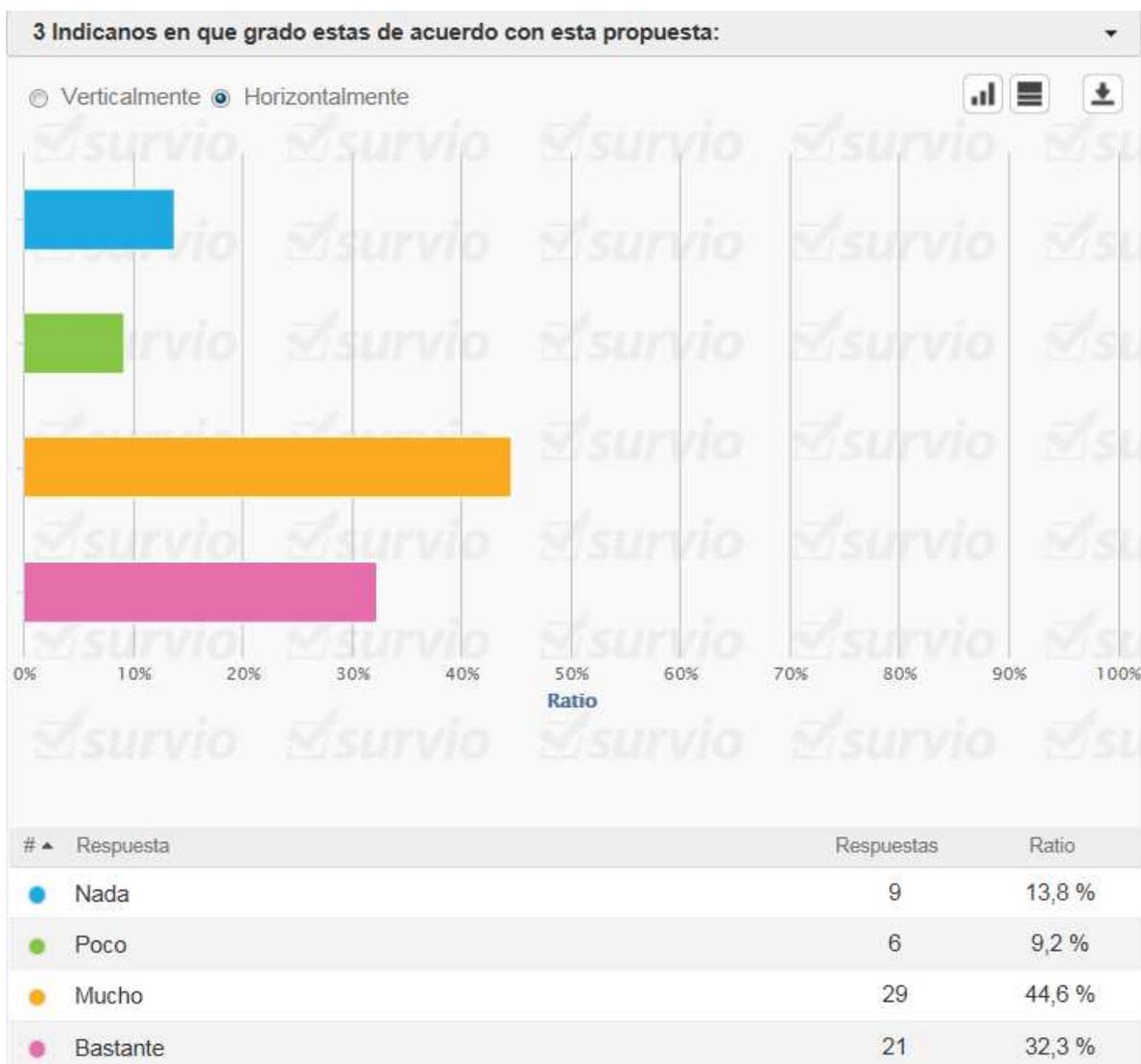
2.1 Paternidad: Los trabajadores, podrán solicitar el no desplazarse a montajes en el exterior a partir del sexto mes de embarazo y hasta cuatro meses después del nacimiento del hijo.



### Propuesta 3. Generación de tiempos de descanso

3.1 Cada día de estancia en el servicio exterior generara 30 minutos de descanso.

Este tiempo será acumulable dentro del mismo año y su disfrute quedara a elección del trabajador. Previo aviso de 48 horas a su responsable. Se podrá alargar el disfrute del tiempo generado hasta el primer trimestre del año siguiente.



#### ¿Alguna sugerencia?: ●

Añadiría que si se trabaja en sábado (práctica habitual), ese tiempo se pague en tiempo de descanso.

Los que viajamos mas de 60 días por cuatrimestre salimos perdiendo. 60 días 40 horas, ahora mismo se

Por muy deseable que sea, creo que 30'/día no es una propuesta muy realista. Yo me conformaría con 2

diferenciaría festivos y laborales, al igual que hace la empresa con el cobro de las horas

Y una subida de sueldo del 32%

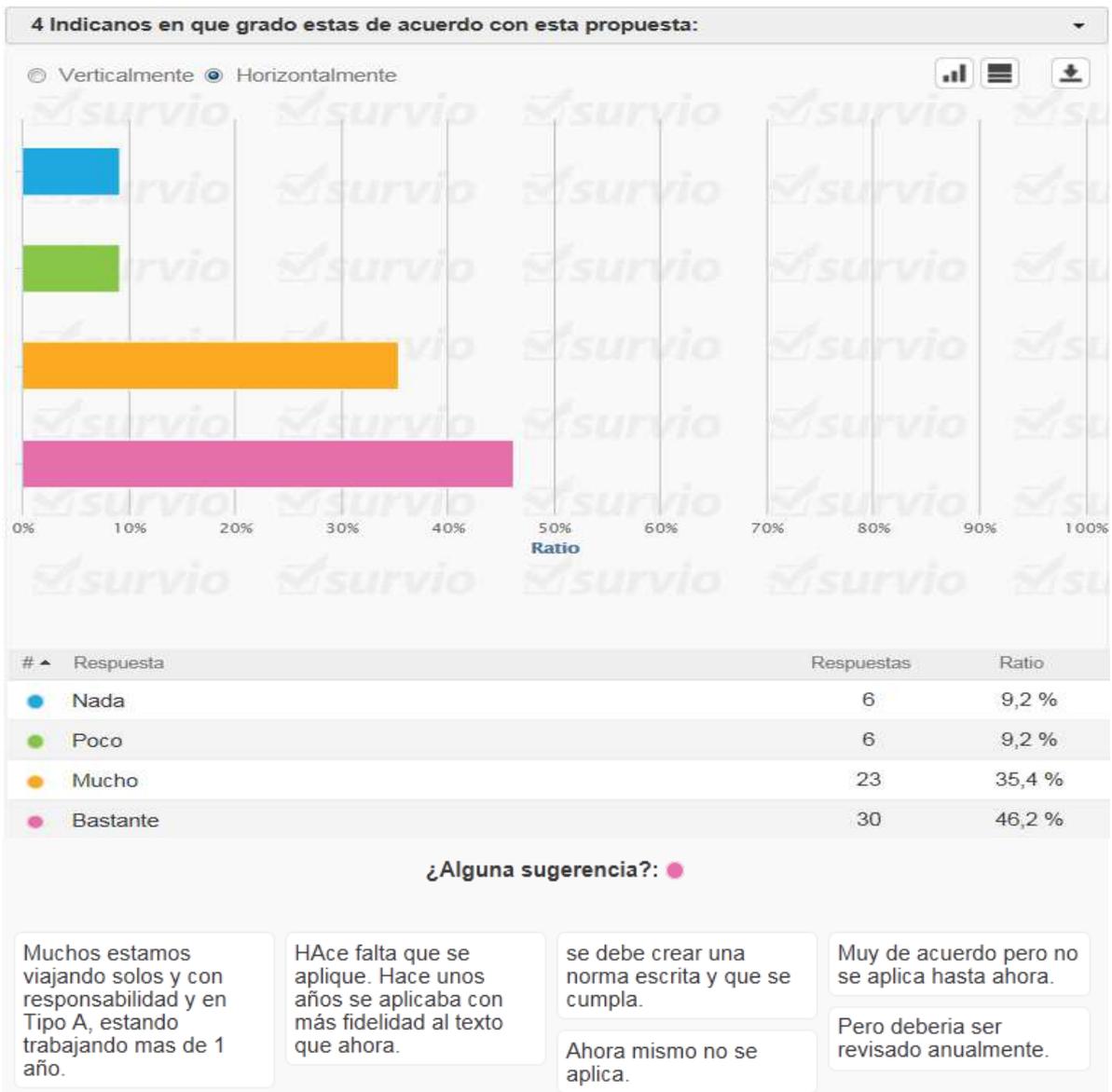
1 hora por dia trabajado

Siempre y cuando el disfrute sea en casa, no descanso en el exterior.

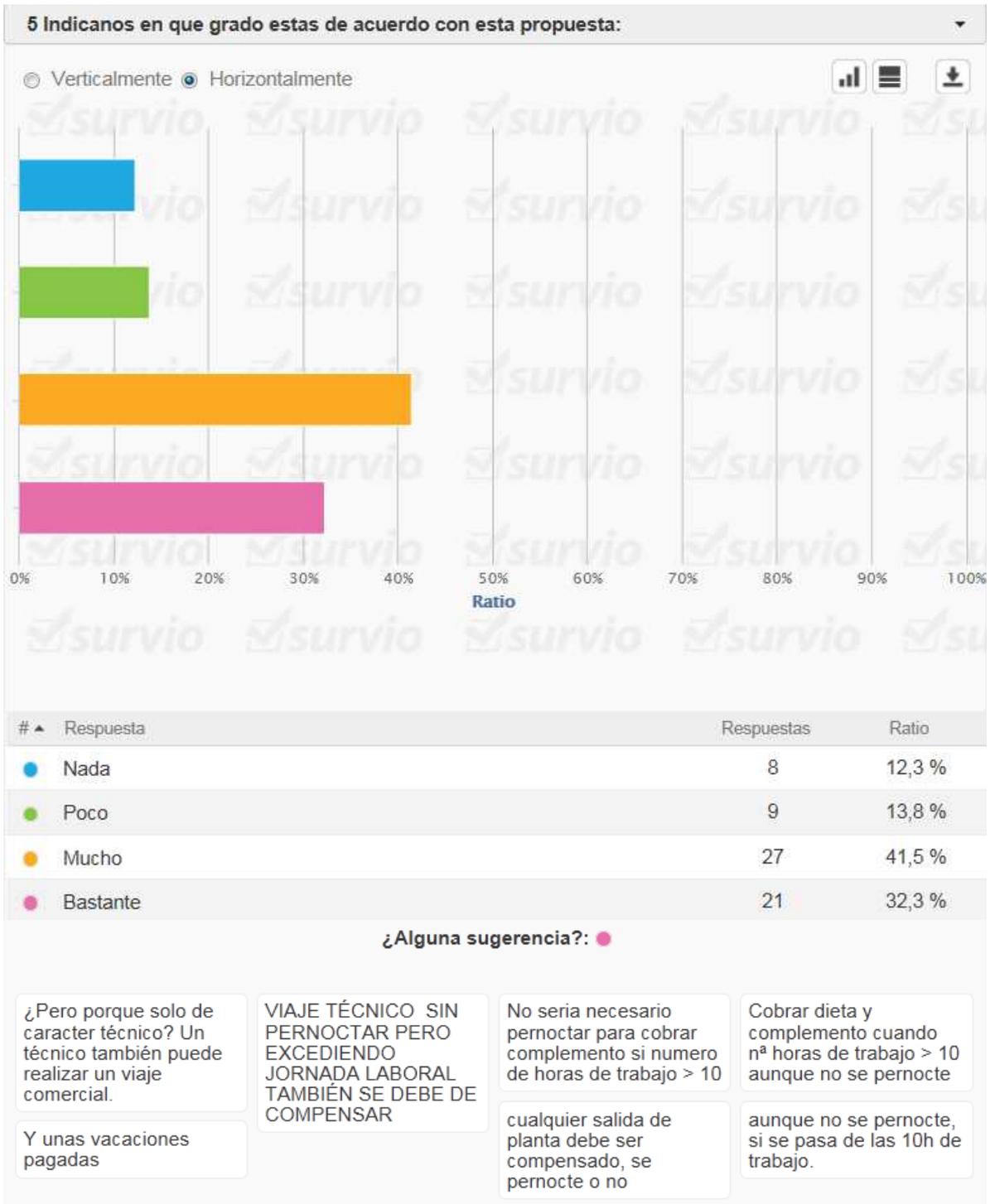
#### Propuesta 4. Clasificación de niveles de complementos por montaje exterior

Según Acta del 22 de Junio del 2010. Los técnicos de aplicaciones tienen establecidos unos niveles con los siguientes criterios.

- Tipo A: se suele aplicar al personal durante su primer año, el cual se considera que está en periodo de formación.
- Tipo B: Se aplica a partir del segundo año, periodo en el cual se considera que la persona tiene cierta autonomía en la realización de sus tareas, pero sigue requiriendo en gran medida de las instrucciones de un responsable o persona de mayor cualificación técnica.
- Tipo C: Este nivel se aplica cuando la persona es capaz de trabajar con autonomía y responsabilidad en el desempeño de su tarea y por tanto no es necesario que reciba instrucciones o directrices continuas por parte de su responsable.
- Tipo D: Se aplica a aquellas personas con un gran conocimiento técnico y su capacidad de ponerlo en valor, que le permite no solo trabajar con plena autonomía, sino que es capaz de transmitir conocimientos, coordinar distintos trabajos, etc.



**Propuesta 5.** Todo trabajador que realice un viaje de carácter técnico y pernocte fuera de su domicilio, deberá ser compensado con dieta + complemento



## **6- ¿Qué más añadirías o que quitarías de las propuestas?**

- La mayoría de responsables en el montaje exterior no tienen muy claro el horario a seguir, creen que once horas sería una jornada de trabajo y según vaya el proyecto las jornadas se alargan mucho más. ( Se debería establecer desde la empresa un horario ya establecido y no dejar a los operarios con esa responsabilidad , que muchas veces va acompañada de planes mal hechos porque no llegamos nunca a no ser que se echen jornadas muy alargadas en horas y encima con presión ). - También desde hace ya bastante tiempo me ha pasado en muchos proyectos que el PM se compromete a trabajar los fines de semana para no parar la producción en ciertos trabajos no se pueden hacer durante la semana cosa que es cierta en un 50% , porque cuando vas repetidas veces te enteras por el propio cliente que le comentó que era mejor para no retrasar el plan cosa que beneficia a los dos, en perjuicio nuestro ya que hay veces que en cuatro semanas de trabajo puedes echar hasta 60 h de gratis sin reconocimiento alguno y si pones alguna pega los PM ya no te quieren en sus proyectos que de hecho ya hay unas listas en los proyectos que hacen ellos para no tener problemas y mezclar a los operarios correctos para finalizar el proyecto en el tiempo que ellos han marcado y si alguno se queja los otros se encargaran de convencerlo porque ya ha pasado en muchos proyectos.

- Se debería de marcar unas normas en montaje exterior ya que es donde todos los responsables están muy unidos y se tapan unos a otros.

-----

La jornada laboral en el exterior es la misma que estando en Pamplona ( 40 horas semanales), ni una mas. Todo lo que se hace a mayores es por que el trabajador quiere hacerlo por voluntad propia. Ya es bastante duro estar fuera, como para que encima ahora impongan lo que se lleva hacienda mucho tiempo por voluntad propia. las cosas cambian mucho cuando las haces por que tu quieres ( jornadas de trabajo de 11 horas), a cuando te las imponen. Tambien marcar que las dietas y complementos son por estar fuera de lugar habitual de trabajo, no son para que se trabajen mas horas, ni para trabajar los sabados. Las planificaciones de los montajes, sabemos que se hacen contando con los trabajos de los sabados, eso no deberia de ser asi, aunque muchos digan que se viene hacienda asi historicamente, por que historicamente la empresa tambien realizaba otras cosas ( bonus, descansos despues de un largo viaje, etc..), y ahora no los tiene.

-----

Jet lag. Despues de viajes internacionales con diferencia de horas mayor a 5 generarian descanso de un dia y medio desde la llegada a domicilio. En instalaciones de nueva maquina, evitar viajar un solo tecnico. Despues de un tiempo mayor a 10 años en servicio exterior y si el tecnico lo precisa, buscar soluciones dentro de la empresa para dejar de viajar. Utilizar los recursos del sat durante su estancia en la empresa con trabajos cualificados. Intentar mantener el trabajo de los tecnicos diversificado para no caer en la monotonia y la desmotivacion. Tantos en lugares como en el tipo de trabajo.

-----

Los festivos que se trabajen se deberían compensar, ya que todos festivos y puentes que nos comemos de viaje son días de más que estamos trabajando y que si estuviéramos en pamplona no trabajaríamos. De los viajes se tendría que avisar con mucha más antelación, se que esto es dificil con averias, al fin y al cabo son imprevistas, pero en instalaciones o en mantenimiento preventivo que se planean con mucho tiempo deberían avisarnos antes, esto es muy importante para poder hacer planes con tiempo también en nuestra vida.

---

No tratar de minimizar al máximo costes de viajes porque en muchos casos son una auténtica tortura. Los que los sufren inician las puestas en marcha o asistencias bastante cansados. Que los viernes, al menos desde Europa, se vuelva a una hora prudente y no, como siempre, aprovechando hasta el último suspiro y llegando a Bilbao a las 22h, después de haber metido casi una jornada de trabajo completa en Cliente. Viajar es parte de nuestro trabajo y por parte de muchos responsables/jefes no se quiere entender así.

---

Festivos trabajados en instalación exterior: No compensan cobrar 50 - 100 € por trabajar un festivo, se deberían mantener dichas horas no disfrutadas para el futuro. En compensación, los festivos disfrutados en el exterior porque cierra la fábrica en la que se está instalando, que descuenten a las horas de vacaciones. Creo que es más justo que el sistema actual, dado que en España hay muchos más festivos que en USA, Japón, Alemania, etc.

---

Actualmente según RRHH los complementos de festivo compensan tanto el pernoctar y estar lejos de tu casa como el perder ese día festivo por trabajo. Dado que cuando se pasan muchos festivos de calendario de viaje se aumentan mucho las horas anuales trabajadas, me gustaría que los festivos, además de un complemento por estar desplazado, generasen un día entero de descanso.

---

La mayor preocupación de este colectivo, creo que es la conciliación familiar. Por eso habría que buscar formulas para reducir considerablemente los días fuera de casa, tal y como se comenta en el primer apartado. La gente empieza a tener hijos, cansarse...y lo que quiere es dejar de viajar y estar en sus casas. No se puede "cerrar los ojos" ante este problema.

---

Aunque etimológicamente bastante está entre poco y mucho, he supuesto que aquí la opción bastate significa que estoy más de acuerdo con la propuesta que con la opción mucho. En la propuesta 3 no me ha cabido todo lo que iba a poner, ni me ha permitido corregir; lo que quería poner es que 20'/día me parece más realista, aunque obviamente prefiera 30'

---

Que se deje de intentar recortar gastos de chorradas y se centren en la buena organizacion de los viajes, cosa fundamental para no quemar a los montadores con malas planificaciones que hacen multiplicar los dias de montaje exterior

---

Crear un sistema de compensacion de horas de descanso por las jornadas ampliadas.  
Crear un sistema de compensacion de horas de descanso por los trabajos en festivos.

---

Con estos puntos no hay nada que hacer. Debierais ser realistas y trabajar en todo lo que realmente nos importa. No habéis siempre con los mismos...

---

polivalencia y evolución técnica continua. actualmente estamos encasillados en diferentes tipos de máquinas y eso es desmotivante.

---

La diferencia entre "mucho" y "bastante" me la puede explicar alguien ¿?. CUTRES!!

---

Añadiría alguna reducción de máximo tiempo fuera en función de la edad.

---

Reducción de días por antigüedad en la empresa.

---

Mejora de la PLANIFICACION