

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa BSH Electrodomésticos España, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016 para la empresa BSH Electrodomésticos España, SA. Código convenio número 01001502011988.

ANTECEDENTES

El día 12 de enero de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 28 de octubre de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primer. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primer. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de enero de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo de trabajo para la empresa BSH
Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz**

Años 2015/2016

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Absorción y compensación

Artículo 5. Garantías personales

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Forma de pago

Artículo 8. Rendimientos pactados

Artículo 9. Normas supletorias

Capítulo II

Organización

Artículo 10. Organización del trabajo

Artículo 11. Valoración de prima en los controles provisionales y en tiempo de adaptación.

Artículo 12. Censo y organización de la empresa

Capítulo III

Política de empleo

Artículo 13. Contratación

Artículo 14. Contratación de eventuales

Artículo 15. Empleo y desavenencias

Artículo 16. - Jubilación

Artículo 17. Rejuvenecimiento de la plantilla-jubilaciones parciales

Artículo 18. Preaviso del trabajador/a

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares

Artículo 20. Conciliación familiar

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 21. Horas extraordinarias

Artículo 22. Vacaciones

Artículo 23 - Jornada laboral y flexibilidad

Artículo 24. Licencias y permisos

Artículo 25. Clasificación de permisos retribuidos y su retribución

Artículo 26. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Artículo 27. Disminuidos físicos y psíquicos

Artículo 28. Fundación laboral

Capítulo V

Estructura de la remuneración

Artículo 29. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Artículo 30. Salario base

Artículo 31. Plus de antigüedad

Artículo 32. Plus de trabajos nocturnos

Artículo 33. Plus de actividad

Artículo 34. Plan de productividad

Artículo 35. Plus de turnicidad

Artículo 36. Compensación asistencia

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 38. Plus extrasalarial

Capítulo VI

Mejoras sociales

Artículo 39. Utilización de vehículo propio

Artículo 40. Póliza de Seguros

Artículo 41. Prestación complementaria en caso de incapacidad temporal

Artículo 42. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

Artículo 43. Salud laboral

Artículo 44. Consumo de alcohol y drogas

Artículo 45. Acoso sexual

Artículo 46. Formación

Artículo 47. Venta de aparatos de catálogo

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 48. Notificación de sanciones

Capítulo VIII

Disposiciones complementarias

Artículo 49. Derechos sindicales

Artículo 50. Asamblea de trabajadores/as

Artículo 51. Reconocimientos médicos

Artículo 52. Finiquito

- Artículo 53. Ropa de trabajo
- Artículo 54. Transporte de personal
- Artículo 55. Cesta de Navidad
- Artículo 56. Ayuda escolar
- Artículo 57. Readmisión por despido improcedente o nulo
- Artículo 58. Subida salarial
- Artículo 59. Grupos profesionales
- Artículo 60. Comisión paritaria
- Artículo 61. Artículo 48.4 y artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

En Vitoria-Gasteiz y en los locales de la empresa BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz., en fecha 28 de octubre de 2015, se reúnen de una parte la representación de la parte empresarial, y por otra parte el comité de empresa, acordando por libre manifestación de su voluntad la formalización del presente convenio de la empresa BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio afecta en su totalidad a los/las trabajadores/as de la empresa BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal en plantilla de la empresa BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz, así como a todo aquel personal que ingrese durante su vigencia.

En cuanto a tablas salariales, éstas afectarán a las siguientes categorías:

- Personal con salario diario: especialista, oficial 3^a, oficial 2^a y oficial 1^a.
- Personal con salario mensual: auxiliar, oficial 2^a, oficial 1^a y encargado.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2015 y finalizando el 31 de diciembre de 2016.

No obstante lo anterior, este convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir de la fecha de su terminación, quedando automáticamente denunciado a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto anual.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos

y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 5. Garantías personales

Si a la firma de este convenio, cualquier trabajador/a tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las del personal de la misma categoría profesional que se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones como condición estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas al puesto de trabajo, categoría profesional o circunstancias análogas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 7. Forma de pago

El pago de nóminas se efectuará de la siguiente forma:

Se realizará un anticipo mensual con una cantidad fija de 800 euros antes del día 28 de cada mes, y la liquidación se abonará antes del día 7 del mes siguiente.

El anticipo a que se refiere el párrafo anterior no se llevará a cabo el mes de julio, si bien la paga correspondiente a las vacaciones se hará efectiva antes del día 31 de dicho mes.

La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores/as mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

Artículo 8. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido como contraprestación de un rendimiento normal y correcto del trabajador/a según el sistema Bedaux. Asimismo se entiende como correcto y obligatorio el cumplimiento de las normas de calidad e instrucciones establecidas en el método operativo de cada puesto de trabajo.

En cualquier caso, el/la trabajador/a tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales pactadas en este convenio y reflejadas en las tablas salariales anexas, las cuales están establecidas al rendimiento máximo de 80 Bedaux, siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior, se haya producido por causas no imputables al propio trabajador/a.

Artículo 9. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas de general aplicación.

Capítulo II

Organización

Artículo 10. Organización del trabajo

Es facultad exclusiva de la dirección de la empresa en todo su ámbito la organización práctica del trabajo con su sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los/las trabajadores/as que legalmente están reconocidos/as, recogerán las sugerencias de todos los/las trabajadores/as y tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de todo lo relacionado con la organización del trabajo en la empresa.

Artículo 11. Valoración de prima en los controles provisionales y en tiempo de adaptación

Tanto en los controles provisionales, como durante el tiempo de adaptación, se abonará la media de la prima obtenida en los 3 últimos meses, el resto del tiempo hasta la implantación del control definitivo se abonará la actividad que se realice; considerando a efecto de abono el 75 de actividad equivalente al 80, estableciendo esta misma valoración en el resto de actividades.

El período máximo de los controles provisionales y para los casos en los que se necesita tiempo de adaptación, éste será de 3 meses a partir de la finalización del mencionado tiempo de adaptación, en el resto de los casos será el mismo período a partir del primer día.

Artículo 12. Censo y organización de la empresa

Establecido el organigrama de la empresa, cualquier cambio de composición del mismo será entregado y comunicado al comité de empresa para su posterior publicación en el tablón de anuncios, junto con el censo de los/las trabajadores/as, que será actualizado anualmente.

Las relaciones jerárquicas y de mando estarán establecidas en función del mismo.

Capítulo III

Política de empleo

Artículo 13. Contratación

- Contratos de eventualidad por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: su régimen se acomodará a lo establecido en convenio colectivo del metal de Álava vigente, al momento de la firma del presente convenio de empresa o aquel que con el mismo ámbito provincial le sustituya.
- Contratos para obra o servicio determinado: por lo que se refiere al artículo 15.1 del ET y al RD 2720/1998, artículo 2, ambas partes acuerdan que se podrán utilizar contratos para obra o servicio determinado en trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, y que limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

A título enumerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado.

- * Reoperaciones de producto por mala calidad o necesidad de modificar componentes.
- * Turnos especiales derivados de averías o recuperaciones de la producción teórica perdida.
- * Establecimiento del turno de noche en fabricación, almacenes y calidad en temporada alta.
- * Turnos vacacionales con necesidades del mantenimiento de niveles de producción.
- * Fabricación de producciones de programación incierta, destinadas a los mercados no consolidados, en tanto estos no se afiancen.

Las partes acuerdan que, en cualquier caso, la duración de este contrato no podrá ser superior a 1 año y que los contratos de obra y servicio que se celebren y tengan una duración inferior real a una semana de trabajo, se indemnicen con una cantidad de 5 euros por día de trabajo.

La inclusión de ésta modalidad contractual no se entenderá como limitación al resto de modalidades contractuales existentes en el RD 2720/98.

Contratos de 30 horas semanales: los/las trabajadores/as de mano de obra directa con contrato indefinido podrán acogerse de forma voluntaria al contrato de 30 horas semanales hasta el 20 por ciento de la plantilla (MOD+MOI) con días/semanas de 20 horas en temporada baja y 40 en temporada alta.

Artículo 14. Contratación de eventuales

Con el fin de adecuar lo más correctamente posible las plantillas a las necesidades productivas, se acuerda lo siguiente:

1. Que el número de contratos temporales de operarios (MOD) considerado como "colchón" necesario dadas las específicas condiciones de esta factoría en relación a las producciones, no exceda del 15 por ciento anual de fijos de MOD, no computando en dicho porcentaje, los que se realicen como fijos discontinuos, en la vigencia del presente convenio.

2. Que se conviertan en contratos indefinidos el número equivalente de los que excedan del 15 por ciento establecido en el punto anterior.

Mientras existan contratos de relevo, en caso de darse el exceso de un 15 por ciento de contratación eventual durante un año natural recogido en este artículo, se harán indefinidos el mínimo que resulte de estas dos situaciones:

— o el número equivalente de los que excedan del 15 por ciento establecido, siendo que en este caso se transformarán en indefinidos el número de contratos de relevo correspondientes a dicha cantidad,

— o el número de contratos de relevo vigentes en ese momento.

Para el cómputo de contratos eventuales y el posible exceso del 15 por ciento se computará por 2/3 de jornada los contratos de fin de semana cuando estos sean a razón de jornadas diarias de ocho horas.

Dicha conversión se efectuaría, una vez finalizado el año y en el momento del siguiente en que fuere necesario efectuar nuevas contrataciones.

De todo lo anterior, se informará puntualmente al comité de empresa.

Se entregará un listado al comité de empresa cada vez que existan nuevas contrataciones.

La contratación de los fijos-discontinuos existentes en la plantilla se realizará en la temporada de máxima estacionalidad que suele ser en general entre julio y diciembre y que tendrá una duración máxima de 5 meses.

Se informará al comité sobre las contrataciones de fijos discontinuos con una antelación de 15 días.

Fijos discontinuos. Este colectivo tendrá prioridad en los procesos de contratación que se lleven a cabo en el periodo de enero a junio. Dentro de ese colectivo, el criterio de llamada será como hasta la fecha y siempre y cuando la valoración de desempeño realizada por la dirección haya sido positiva.

La media de actividad a aplicar a los eventuales, será la del último mes en activo en la empresa, para todas aquellas personas que ya hayan prestado sus servicios, y el salario base a percibir será por hora trabajada.

Artículo 15. - Empleo y desavenencias

La dirección garantiza que facilitará la jubilación parcial de aquellos trabajadores que cumplan las condiciones legalmente necesarias para acceder a la jubilación parcial únicamente en 2016.

Artículo 16. Jubilación

Todos los/las trabajadores/as que se jubilen entre los 60 y los 65 años de edad, percibirán un premio de jubilación según la siguiente escala:

A los 60 años de edad: 15 mensualidades

A los 61 años de edad: 13 mensualidades

A los 62 años de edad: 11 mensualidades

A los 63 años de edad: 9 mensualidades

A los 64 años de edad: 7 mensualidades

A los 65 años de edad: 2 mensualidades

Artículo 17. Rejuvenecimiento plantilla- jubilaciones parciales

Ambas partes acuerdan registrar el acuerdo de jubilaciones parciales suscrito por las partes el 26 de marzo de 2013, que amplia al anterior acuerdo de 19 de julio de 2011 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018. Dicho acuerdo será de aplicación al personal del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz que durante el ámbito temporal del acuerdo cuenten con la edad, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la pensión de jubilación parcial vigentes antes de la entrada en vigor del RDL 5/2013 (que cumplan 61 años los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018; que la jubilación parcial sea del 85 por ciento al 75 por ciento según sea el tipo de contrato fijo o no y la cotización sea por la jornada del contrato de trabajo del jubilado).

Artículo 18. Preaviso del trabajador/a

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

a) Especialistas, oficiales y aux. administrativos: 15 días

b) Resto del personal: 1 mes

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la debida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe del salario diario por día de retraso en el preaviso.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares

Aquellos trabajadores/as que causen excedencia en la empresa para atender o cuidar al cónyuge o a parientes hasta segundo grado de consanguinidad, que se hallen afectados por una enfermedad grave o muy grave, tendrán derecho a la reincorporación a la plantilla de BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz. Siempre y cuando lo soliciten a la dirección dentro de un plazo máximo de 5 años contados a partir de la fecha de la baja.

Para poder ejercitar este derecho, el/la trabajador/a al mismo tiempo de pedir su excedencia por escrito en la empresa, por el mismo medio, deberá poner en conocimiento de la dirección su intención de emplear la excedencia solicitada para atender o cuidar al cónyuge o pariente, así como el grado de parentesco de la persona a atender y también de la patología y gravedad de que esa persona se halle afectada.

La solicitud de reincorporación a que se refiere el primer párrafo de este artículo se efectuará por escrito y con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de reingreso a la empresa.

Artículo 20. Conciliación familiar

En aras a la conciliación familiar, todas aquellas personas con hijos/as comprendidos entre los 8 y 12 años podrán solicitar reducción de jornada, siempre y cuando exista acuerdo entre empresa y trabajador/a sobre el horario de trabajo dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 21. Horas extraordinarias

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse como norma general de trabajo horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencia imprevistas, cambio de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

A este respecto, en el seno de la empresa, la representación legal de los/las trabajadores/as y la dirección de ésta determinarán los distintos puestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

A efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 92/1983 de 19 de enero, la cotización de las horas extraordinarias que se realicen por los motivos señalados en el párrafo anterior no sufrirá el incremento adicional previsto en dicha disposición, debiendo la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as notificarlas, mensualmente, a la autoridad laboral.

En cualquier caso, los delegados de personal y miembros del comité de empresa serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

El/la trabajador/a elegirá la forma de compensación de las horas extras; bien económicamente o bien en tiempo de disfrute de una hora y tres cuartos ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 22. Vacaciones

El personal de la empresa disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año, siempre y cuando lleve trabajando en la empresa al menos un año, en caso contrario será atribución de la empresa organizar el trabajo para el personal que no le corresponda el total de los 30 días, durante este periodo de vacaciones, con posterior abono de los días trabajados.

Como una manifestación más de flexibilidad y siempre que las circunstancias productivas lo demanden, la empresa podrá fijar una semana natural de vacaciones (máximo de 40 horas laborables) a establecer entre el comité y la empresa en los periodos de: Semana Santa, San Prudencio o uno de mayo. El resto de las vacaciones serán en los meses de julio y agosto estableciéndose en principio como norma de la siguiente forma: en caso de necesitar un solo turno de vacaciones, se cogerán del 15 de agosto hacia atrás. En caso de utilizar dos turnos de vacaciones se procederá de la forma siguiente: el primer turno cogería del 15 de agosto hacia atrás y en el segundo turno, del 4 de agosto en adelante hasta completar el resto de las vacaciones pendientes. Ejemplo para el año 2011 y a falta de calendario oficial, se presume que sería de la siguiente forma el primer turno iría del 21 de julio al 14 de agosto y el segundo turno, del 4 de agosto en adelante, es decir del 4 al 28 de agosto.

Los periodos de vacaciones de julio y agosto se comunicarán a la representación social con una antelación mínima de 75 días anteriores al disfrute de las mismas.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría, según lo expuesto en las tablas salariales anexas, y según los días que correspondan de vacaciones.

La fijación de los periodos de vacaciones se establecerá al menos con dos meses de antelación al disfrute del mismo en la semana natural de vacaciones (máximo de 40 horas laborables)

a establecer entre el comité y la empresa en los períodos de: Semana Santa, San Prudencio o uno de mayo.

En aquellos supuestos en los que el/la trabajador/a, según el calendario laboral de la empresa tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprescindibles de la empresa hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éstas tuvieran lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará en 2 días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comuniquen al trabajador/a con una antelación de 30 días.

Artículo 23 - Jornada laboral y flexibilidad

La jornada laboral de la empresa BSH Electrodomésticos España SA; factoría de Vitoria-Gasteiz, será de 1.720 horas para los años 2015 y 2016 repartidas en 215 jornadas, según los horarios de trabajo establecidos. Estas horas se distribuirán en un calendario laboral, el cual es facultad de la empresa, previa consulta al comité de empresa.

Años 2015 y 2016 : la jornada laboral de 1.720 horas se mantendrá a la hora de la confección del calendario laboral, aunque la jornada laboral por trabajador/a será de 1.712 horas, siendo las 8 horas de diferencia de libre disposición del trabajador/a. Desde la empresa se garantizará que a final de año, estas horas sean todas ellas disfrutadas por todos los integrantes en la plantilla, no siendo nunca compensadas económica mente.

El método a desarrollar entre las partes garantizará el mejor desarrollo de la actividad de la empresa ofreciendo un número de horas por sección y departamento una vez solicitadas estas al menos con una semana de antelación, siendo la empresa la que tendrá potestad para la concesión del disfrute, dicha concesión se hará por orden de petición.

El personal que trabaje a turnos y en jornada continuada, dispondrá de un descanso diario de 15 minutos en concepto de "bocadillo", siendo a todos los efectos jornada efectiva de trabajo.

El personal de nuevo ingreso se ajustará a esta jornada y a este calendario laboral, independientemente de la fecha de incorporación a la empresa.

Si por causas de fuerza mayor no se pudiera cumplir alguna jornada o jornadas de trabajo previstas en el calendario laboral, se establecerá entre el comité y la dirección de la empresa un plan para la recuperación de dichas horas.

A primeros de año, la dirección de la empresa, confeccionará el calendario anual en función de las horas de jornada anual, con días sin actividad entre las fiestas de Navidad y Año Nuevo.

La jornada diaria será como mínimo de 7 horas y como máximo de 8 horas 45 minutos en jornada partida.

En el mes de julio se realizará la jornada de forma continuada. En el mes de junio la jornada no será superior a 8 horas.

Flexibilidad de los días de exceso de calendario:

Días de exceso de calendario en función del calendario de cada año (96 horas laborables en 2013) como flexibilidad a elegir y definir libremente por la empresa con 15 días naturales de preaviso, como los del bolsín.

En la primera mitad del año, cuando se haga uso del bolsín o de los días de flexibilidad, éstos se colocarán en viernes, puentes o junto a días de fiesta, siempre que las circunstancias productivas lo permitan.

Flexibilidad interanual

Por razones de producción al alza o a la baja, la aplicación de hasta 5 días de exceso de calendario anual podrán trasladarse al calendario del año natural siguiente o adelantar a un año natural hasta 5 días de exceso de calendario correspondientes al año natural siguiente.

En caso de aplicación, ya sea para retrasar o adelantar excesos de calendario, los calendarios deberán quedar compensados bianualmente. Esto supone que, por esta vía de traslado de días de exceso de calendario de un año a otro, en un año natural no se podrá ampliar la jornada anual en más de 5 días adicionales ni reducirla en más de 5 días adicionales.

Flexibilidad de bolsín tradicional:

Modelo universal, para todos los colectivos: en el modelo de dos turnos 64 horas de bolsín por persona, con recuperación en 6 sábados máximo, en turno de mañana y una retribución de 25 euros para cada uno de los 4 primeros sábados, 30 euros para el quinto sábado y 50 euros para el sexto sábado. Única y exclusivamente se abonarán estas cantidades a aquellas personas que efectivamente vengan a trabajar en sábado (en ninguno de los casos se abonara la mencionada cantidad a las personas que y por cualquier motivo no tengan presencia real y efectiva dichos sábados).

La recuperación de las 16 horas restantes hasta completar las 64 horas de bolsín, se realizarán incrementando la jornada por encima de las ocho horas diarias en la segunda parte del año, a jornadas de máximo 8 horas y 15 minutos en turno de mañana y de máximo de 8 horas y 45 minutos en turno de tarde.

Siempre que las circunstancias de producción lo permitan, también existe la opción en el modelo de dos turnos la recuperación de forma individual, en régimen del bolsín y sin suplementos.

En el modelo de tres turnos permanente (afectados todo el año por el turno de noche) 32 horas de bolsín por persona, la recuperación se realizará en turnos de viernes, sábados o domingos noche y su abono será a razón de 25 euros por cada uno de los cuatro sábados posibles a recuperar. Única y exclusivamente se abonarán estas cantidades a aquellas personas que efectivamente vengan a trabajar en viernes, sábado o domingo noche (en ninguno de los casos se abonara la mencionada cantidad a las personas que y por cualquier motivo no tengan presencia real y efectiva dichos viernes, sábados o domingos noche de recuperación).

Recuperación de horas: en principio, no se pide recuperación de horas. No obstante, si las circunstancias de trabajo lo permitiesen, cabe la posibilidad que ciertos colectivos que no estén ligados a turnicidad de tres turnos, puedan recuperar horas con el fin de evitar hasta un máximo de 2 sábados de los anteriormente estipulados.

Si se dan posibilidades de evitar viernes/sábados/domingos, la empresa daría facilidades, incluso de forma individual, siempre que las circunstancias productivas lo permitan, en régimen del bolsín y sin suplementos.

Reglas de utilización del bolsín tradicional:

1. Por falta de pedidos de enero a junio.
2. Por situaciones imprevistas que aconsejan su utilización para evitar pérdida de jornadas y por lo tanto producción y resultado de la fábrica, de acuerdo con el comité de empresa.
3. Infrautilización de la plantilla existente, cuya ocupación supondría un incremento de stock mayor al límite definido en el plan, verificable mediante las hojas EPS.
4. Es frecuente que parte de la MOI no vinculada a la actividad de producción se halle inmersa durante este periodo en la elaboración de proyectos que normalmente deben lanzarse en la parte del año que existe mayor producción (julio-diciembre). Atendiendo esta circunstancia la empresa podrá establecer que los departamentos implicados en esas necesidades, queden excluidos de la utilización de la flexibilidad del resto de la plantilla.

Flexibilidad de bolsín al alza o a la baja:

Se renuevan las condiciones de utilización del bolsín horario, añadiendo la posibilidad de utilizar 4 sábados durante todo el año tanto a la baja como al alza. Lógicamente en el caso de utilizarse en la primera parte del año al alza y después es necesario utilizarse a la baja deberemos utilizar primero las horas resultantes de haber cogido horas al alza considerándose dichas horas como parte del bolsín. Es decir y como ejemplo: si se coge un sábado en marzo en positivo o al alza y posteriormente en mayo se necesita dar fiesta un viernes se considera compensado ese día por el anterior que se ha cogido al alza. De la misma forma ocurre en el sentido contrario. Es decir si se coge un día a la baja o de la manera tradicional (un viernes de marzo) y posteriormente se coge un sábado al alza en mayo se considera recuperado el anterior (se desarrolla en la siguiente tabla de aplicación de flexibilidad del bolsín).

Así mismo se renuevan los límites fijados en anteriores convenios respecto a la utilización del bolsín tradicional que queda fijado en 64 horas. Es decir que podrá utilizarse en los primeros seis meses del año en el caso de que las necesidades por falta de producción lo demanden. Quedándose acordadas las mismas reglas de recuperación fijadas en anteriores convenios.

Tabla de aplicación de flexibilidad del bolsín:

Temporada baja (TB) que va de enero a junio		
Flexibilidad hacia abajo:	64 horas como bolsín tradicional	
Flexibilidad hacia arriba:	32 horas máx. en 4 sábados	
Condiciones:	al no haberse consumido el bolsín hacia abajo en mas de:	
	64 horas	0 sábados
	48 horas	1 sábado
	32 horas	2 sábados
	16 horas	3 sábados
	0 horas	4 sábados
Temporada alta (TA) que va de julio a diciembre:		
Flexibilidad hacia abajo:	ninguna	
Flexibilidad hacia arriba:	la del bolsín, hasta 64 horas en sábados y/o ampliación de la jornada	
Condiciones:	al haberse consumido en Temporada baja:	
	0 sábados	64 horas (bolsín tradicional)
	0 sábados	56 horas (bolsín tradicional)
	1 sábado	48 horas
	1 sábado	40 horas
	2 sábados	32 horas
	2 sábados	24 horas
	3 sábados	16 horas
	3 sábados	8 horas
	4 sábados	0 horas
En otras palabras, por el consumo de 4 sábados en TB desaparece el bolsín en TA		
Ejemplos:	Consecuencia:	Comentario:
4 sábados en TB	bolsín = 0	
0 sábados en TB y 32 horas reducción	32 horas en TA	(bolsín tradicional)
0 sábados en TB y 64 horas reducción	64 horas en TA	(bolsín tradicional)
0 sábados en TB y 0 horas reducción	32 horas en TA	tienen que ser compensados hasta Navidad
1 sábado en TB y 0 horas reducción	24 horas en TA	tienen que ser compensados hasta Navidad
2 sábados en TB y 0 horas reducción	16 horas en TA	tienen que ser compensados hasta Navidad
3 sábados en TB y 0 horas reducción	8 horas en TA	tienen que ser compensados hasta Navidad
4 sábados en TB y 0 horas reducción	0 horas en TA	tienen que ser compensados hasta Navidad

Turnos de trabajo.

Se establecen las siguientes modificaciones de cara a afrontar la nueva demanda de producción:

- Modificación de la jornada de la MOD: será posible establecer tres turnos rotatorios avisando con 15 días de antelación a los afectados

- El uso de la flexibilidad se podrá aplicar por secciones de trabajo

- Implantación cuarto turno de Inyección con personal de nueva contratación (fines de semana y festivos): plus de 15 euros al día por jornada de sábado de ocho horas de presencia real y efectiva de trabajo; plus de 25 euros al día por jornada de domingo de ocho horas de presencia real y efectiva de trabajo; plus de 30 euros al día por jornada de festivo de ocho horas de presencia real y efectiva de trabajo

Turnos de inyección

- Se establecerán turnos rotatorios de mañana, noche y tarde.

- Se fijará la hora del descanso de bocadillo:

- * turno de mañana: entre las 09: 30 y 10: 30

- * turno de tarde: entre las 17: 30 y las 18: 30

- * turno de noche: entre la 01: 30 y las 02: 30

Flexibilidad jornada turno central:

De enero a junio y de septiembre a diciembre: de 8: 00 a 18: 00 horas, con una interrupción mínima de 1 hora para la comida. Este tiempo de parada será a cargo del trabajador/a y no formará parte de la jornada efectiva.

De julio a agosto: de 7: 00 a 15: 00 horas.

Sin perjuicio de los horarios vigentes de enero a junio y de septiembre a diciembre, en el turno central, cuyo horario se desarrollará entre las 8: 00 y las 18: 00 horas, se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada, que será de aplicación siempre y cuando las necesidades de la empresa lo posibiliten y así sea determinado por los jefes de cada departamento.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	OFICIAL	FLEXIBLE
Entrada	8: 00	De 8: 00 a 9: 00
Comida	12: 45 a 14: 45	De 12: 45 a 14: 45
Terminación	18: 00	De 17: 00 a 19: 00

Sin perjuicio de los horarios vigentes en julio y agosto, en el turno central, cuyo horario se desarrollará entre las 7: 00 y las 15: 00 horas, se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la terminación de jornada, que será de aplicación siempre y cuando las necesidades de la empresa lo posibiliten y así sea determinado por los jefes de cada departamento.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	OFICIAL	FLEXIBLE
Entrada	7: 00	Flexible
Terminación	15: 00	De 15: 00 a 17: 00

El saldo de horas de flexibilidad será de cómputo mensual. En ningún caso se modificarán los horarios de transporte que se establecerán tal y como se venía haciendo ahora conforme al horario oficial.

Podrá hacerse uso de la flexibilidad acumulada a partir de las 16 horas de los viernes y vísperas de festivos, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y así sea determinado por los jefes de cada departamento.

Artículo 24. Licencias y permisos

a) Permisos retribuidos

El/la trabajador/a avisando con suficiente antelación tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

a.1) Fallecimiento de padres-madres e hijos/as: 4 días naturales.

a.2) Fallecimiento de madres-padres políticos, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as: 3 días naturales.

a.3) Fallecimiento de cónyuge: 6 días naturales, pudiendo solicitar 3 días más de permiso no retribuido.

a.4) Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: 2 días naturales

a.5) En enfermedad, debidamente justificada, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables. A estos efectos se entenderán como enfermedades graves, todas las intervenciones quirúrgicas en las cuales se aplique anestesia general o necesiten hospitalización, así como aquellas calificadas como tales por el facultativo correspondiente, bien en la certificación oficial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social o medicina privada.

a.6) Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

a.7) Nacimiento de hijo/a: 2 días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará a 3 días naturales más sobre dicho plazo.

a.8) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: 1 día natural.

a.9) Matrimonio del trabajador/a: 17 días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta 10 días que no serán retribuidos.

En caso de que este permiso adicional sea denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

a.10) Traslado de domicilio: 1 día natural.

En los casos de los apartados a.1), a.2), a.3), a.4), a.5), a.7) y a.8) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más sobre dichos plazos cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

Los permisos contemplados en los apartados a.5) y a.7) del presente artículo podrán distribuirse por voluntad del trabajador/a en medias jornadas, siempre y cuando con ello no se ocasionara perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuera ampliable por motivos de desplazamiento fuera de la provincia.

A las parejas de hecho que acrediten una convivencia estable y debidamente justificada por el registro, les serán de aplicación los mismos derechos y prestaciones que a las parejas casadas.

b) Permisos no retribuidos

Es competencia de la empresa otorgar los permisos de carácter personal, cuando un/a trabajador/a así lo solicite.

En cada caso la empresa podrá determinar la obligatoriedad de su recuperación.

En los casos de permisos personales que se deban recuperar, esta recuperación se deberá hacer dentro de los 30 días siguientes al disfrute del permiso.

Artículo 25. Clasificación de permisos retribuidos y su retribución

Según los diferentes tipos de permisos, las retribuciones pactadas serán de la siguiente manera:

a) Salidas a médico/a de cabecera de Seguridad Social

Se devengará el sueldo base y el plus de actividad; hasta un máximo de 16 horas al año. Después se facilitará el permiso sin ser retribuido.

b) Salidas a médico/a especialista de Seguridad Social

Se devengará el sueldo base y el plus de actividad sin haber en este caso límite de horas, previa presentación del volante correspondiente para asistencia al médico especialista.

c) Permisos retribuidos

c.1) Por el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y personal, así como por fallecimiento y enfermedad de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, nacimiento de hijos/as, cambio de domicilio o asamblea, se devengará el sueldo base más la prima a la actividad obtenida en los tres últimos meses.

c.2) Por enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado de afinidad, se devengará el salario base y la prima se abonará al 70 Bedaux.

c.3) Permisos retribuidos por reunión de economato, matrimonio, miembros del comité de empresa; se devengará el sueldo base más la prima a la actividad obtenida en los tres últimos meses.

En los permisos retribuidos de asamblea, miembros del comité de empresa y Economato, además de los expuesto en los apartados a), b), c.1) y c.3) respectivamente, se devengará el plus extrasalarial.

Artículo 26. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que así lo requieran. Igualmente tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y post-parto que legalmente les corresponda.

Artículo 27. Disminuidos físicos y psíquicos

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado/a por la misma.

Artículo 28. Fundación laboral

Se mantiene la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los/las trabajadores/as de la empresa afectada por el presente convenio.

Si como consecuencia de las disposiciones vigentes, dicha fundación laboral desapareciera como tal entidad jurídica, la empresa se compromete a participar en otra entidad de la misma finalidad en la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Capítulo V

Estructura de la remuneración

Artículo 29. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos

- a) Salario base
- b) Complementos:
 - 1. Plus de antigüedad
 - 2. Plus de trabajos nocturnos
 - 3. Plus de actividad
 - 4. Turnicidad
 - 5. Compensación asistencia
 - 6. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad
- c) Horas extraordinarias

B) Conceptos indemnizatorios

- a) Plus extrasalarial
- b) Utilización de vehículo propio

Artículo 30. Salario base

Se especificará para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

En el caso de personal eventual, el salario a percibir será por hora trabajada.

Artículo 31. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios, son los que se especifican en las tablas salariales anexas, computándose dichos quinquenios desde el día de su vencimiento.

Este plus se especificará para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Los importes correspondientes al plus o premios de antigüedad no podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del 5 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Artículo 32. Plus de trabajos nocturnos

Este plus se especificará para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se preste entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose la parte proporcional de las cantidades que por este concepto se fijan en las tablas anexas, en aquellos supuestos en que la actividad nocturna sea inferior a las 8 horas que en dichas tablas está previsto.

Artículo 33. Plus de actividad

El complemento denominado plus de actividad se devengará por cada hora trabajada. La cuantía de este plus es la que figura en las tablas anexas que están calculadas en este concepto al rendimiento máximo, es decir 80 Bedaux.

Si por causas ajenas al trabajador/a e imputables a la empresa, aquel no pudiera realizar su trabajo normal, se le abonará por este concepto la actividad media que el/la trabajador/a haya obtenido en los tres últimos meses de trabajo por cada hora afectada por dichas causas.

En cualquier caso, la cuantía anual devengada por este concepto no podrá exceder del 16 por ciento de la retribución bruta anual que perciba el/la trabajador/a según las tablas salariales anexas correspondientes a su categoría. En caso de superarse el aludido porcentaje, la diferencia se integrará en el concepto de salario base.

Este plus se especificará para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Artículo 34. Plan de productividad

34. 1 Se reduce en tablas el porcentaje que se aplica por material defectuoso.

(Según tablas del plan de productividad firmadas con fecha 30 de noviembre de 2005)

34. 2 Modificación de los tiempos establecidos para obtener el nivel de adaptación (según tablas del plan de productividad firmadas con fecha 30 de noviembre de 2005)

Otras consideraciones sobre el tiempo de adaptación:

Los cambios de modelos dentro de la misma familia y en las mismas operaciones no necesitan tiempo de adaptación. En casos especiales (TB11391 y TB8391), se determinará el tiempo de adaptación en función de la dificultad de montaje del nuevo modelo.

34. 3 Cada operario arregla y recupera sus propios fallos detectados en fábrica.

(Según tablas del plan de productividad firmadas con fecha 30 de noviembre de 2005)

Otras consideraciones la autoreparación de defectos:

— La autoreparación tendrá un límite del 4 por ciento de la producción en cada jornada laboral; es decir, cuando las piezas defectuosas realizadas suponga una cantidad igual o menor al 4 por ciento de la producción diaria, se realizará dentro de la jornada.

— Cuando la cantidad de piezas defectuosas supere el 4 por ciento de la producción diaria, se podrá elegir entre recuperar las piezas (de acuerdo con el encargado), reponer las piezas defectuosas con piezas nuevas buenas por cuenta del trabajador/a, o perder la prima obtenida en la ejecución del lote en el que se ha detectado los defectos

Artículo 35 Plus de turnicidad

Este plus se especificará para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Por turnos se entiende cuando se trabaje:

- Mañana o tarde
- Mañana, tarde o noche

Artículo 36. Compensación asistencia

Se establece una compensación por asistencia de 9,82 euros mensuales para los años 2015 y 2016. Dicha compensación se establece para aquellos/as trabajadores/as que durante los meses de trabajo tengan un absentismo de cero horas excluyendo los conceptos de:

- a) Accidente laboral, horas sindicales y asamblea.
- b) Los apartados a.1, a.2, a.3, a.4, a.6, a.7, a.8 y a.9 del artículo 24.

c) El apartado a.5 en los casos de esposa y padres, hijos y hermanos cuando sean por consanguinidad.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas, y el pago se efectuará el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Este concepto se devengará por semestres naturales. El personal que cese o ingrese en el transcurso de alguno de los semestres naturales, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las gratificaciones que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del mismo.

Los períodos de IT motivados por enfermedad, maternidad o accidente laboral se computarán como tiempo trabajado a los efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 38. Plus extrasalarial

Plus extrasalarial. La cantidad del plus extrasalarial pasará al salario base con efectos en el mes de enero de 2016

Capítulo VI

Mejoras sociales

Artículo 39. Utilización de vehículo propio

Cuando el/la trabajador/a por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,222 euros/Km, y se seguirán las normas que a tal efecto establece BSH.

Artículo 40. Póliza de seguros

Se establece para todos los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, una póliza de seguros como cobertura de riesgos por muerte e invalidez total permanente, absoluta y gran invalidez como consecuencia de accidente o enfermedad, y de acuerdo con las siguientes cantidades:

Año 2015 y 2016

- En caso de muerte: 19.650,36
- En caso de invalidez: 19.650,36

Artículo 41. Prestación complementaria en caso de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a desde el primer día la cantidad necesaria para que, según la actual regulación legal en materia de prestaciones económicas de la Seguridad Social por esta contingencia, perciba una cuantía equivalente al 100 por ciento de su base reguladora por contingencias comunes.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado, como consecuencia de ésta prestación complementaria, podrá resultar superior a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, correspondería al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 42. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, excepto cuando derive por accidente in-itinere, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de su base reguladora.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado, como consecuencia de esta prestación complementaria, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 43.

Salud laboral: las representaciones firmantes de este convenio colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo

Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios y recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391CEE, además de las directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta empresa.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La seguridad y salud de los/as trabajadores/as se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose en planificación, coordinación y control.

Corresponde a la dirección del centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la prevención de la seguridad y la salud, y con la cooperación y participación de los/las trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

Artículo 44

Consumo de alcohol y drogas: ambas partes se comprometen a difundir entre todos los/las trabajadores/as la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas para la salud, así como atender a las personas afectadas que muestren interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere, y dirigiéndolos hacia asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Artículo 45

Acoso sexual: ambas partes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de toda la plantilla al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprometida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 46

Formación: el personal de plantilla tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional previo aviso y justificación.

Formación vinculada a las necesidades de trabajo.

Artículo 47. Venta de aparatos de catálogo

Se estará a la norma general y común editada por el Grupo BSH en cada momento para todas las empresas del Grupo en España.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 48. Notificación de sanciones

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los/las trabajadores/as como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de 24 horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del comité de empresa.

Asimismo se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de 24 horas al sindicato local o provincial al que pertenezca, cuando las sanciones se apliquen al delegado/a de la sección, debidamente constituida con los requisitos anteriormente expuestos.

Se considerará falta de carácter grave en los siguientes casos:

a) Cuando se tengan más de 3 retrasos dentro del mismo mes, tanto por las mañanas como por las tardes.

b) Cuando se tengan más de 2 faltas injustificadas dentro del mismo mes.

c) Cuando se tenga una falta injustificada y 2 de puntualidad dentro del mismo mes.

Cuando un/a trabajador/a llegue tarde al trabajo se ajustará a las siguientes medidas:

a) Desde 5 hasta 35 minutos tarde inclusive, se descontará 1/2 hora.

b) Desde 35 minutos hasta 1 hora y 15 minutos tarde inclusive, se descontará 1 hora y 15 minutos.

c) A partir de este retraso no se permitirá la entrada a la empresa, considerándose como falta injustificada, salvo por necesidades imperativas de fuerza mayor de la empresa.

Las sanciones por falta grave reincidente serán acumulativas dentro del mismo año, es decir, en caso de reincidencia se aplicará el tipo de sanción mayor en la escala.

Capítulo VIII

Disposiciones complementarias

Artículo 49. Derechos sindicales

La composición de los representantes de los/las trabajadores/as, así como las horas de posible empleo para ostentar dicha representación serán según los artículos 66 y 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán establecer acumulación de horas sindicales entre los distintos miembros de cada sección sindical del comité de empresa en cómputo mensual

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas, será nominativa y durará el tiempo de su mandato o revocación del mismo, o nuevo acuerdo de designación con la dirección.

Asimismo el delegado/a de la sección sindical dispondrá de un máximo de 15 horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Estas horas serán retribuidas en los términos expuestos en el artículo 25 del presente convenio.

La empresa absorberá las horas de negociación del convenio colectivo.

Artículo 50. Asamblea de trabajadores/as

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas/año durante la vigencia del convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de los/las trabajadores/as.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 51. Reconocimientos médicos

Los/las trabajadores/as sujetos a este convenio tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio y son los siguientes:

- a) Reconocimiento previo al ingreso
- b) Reconocimientos periódicos anuales
- c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos señalados en el artículo 50 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

Los resultados de dichos reconocimientos serán entregados por escrito a cada trabajador/a.

Artículo. 52. Finiquito

En los casos de baja en la empresa, el/la trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Artículo. 53. Ropa de trabajo:

Se proveerá adecuadamente a los/las trabajadores/as incluidos/as en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello de ropa de trabajo y prendas de protección personal adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo. Tanto la ropa de trabajo como las prendas de protección proporcionadas deberán usarse durante la jornada laboral.

Asimismo, se suministrará las prendas de protección homologadas y adecuadas para cada puesto de trabajo, teniendo siempre presente la evolución tanto técnica como ergonómica de las mismas con el fin de facilitar su uso. La reposición tanto de prendas de trabajo como de EPI (elemento de protección individual) se realizará a la mayor brevedad posible, una vez comprobado su deterioro.

La empresa proveerá a los/las trabajadores/as que por primera vez ingresan en la misma de 1 pantalón, 2 camisetas y 1 toalla para el ejercicio de sus funciones, así como de una sudadera en invierno.

Asimismo el deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución.

Durante la vigencia del presente convenio se entregará calzado de seguridad al personal de producción, de uso obligatorio durante todo el año. Su reposición vendrá determinada por el uso y desgaste de las mismas. Cuando se solicite a la empresa su reposición, dicho calzado

de seguridad podrá ser sustituido por otro calzado de seguridad siempre y cuando el departamento de prevención de la empresa dé su visto bueno. Será la empresa la que solicite al proveedor habitual de la misma dicho calzado de seguridad. Sólo en caso de que el importe del nuevo calzado de seguridad solicitado por el trabajador/a sea superior al importe del calzado de seguridad del que la empresa hace entrega, dicha diferencia deberá de ser abonada directamente por el propio trabajador/a al proveedor. En caso de que el trabajador/a no esté de acuerdo con el pago de la diferencia directamente al proveedor, la empresa le hará entrega del calzado de seguridad que la misma determine.

Artículo 54. Transporte de personal

La empresa se encargará de proporcionar a los/las trabajadores/as medios de locomoción para asistir a la misma.

Artículo 55. Cesta de Navidad

La empresa, y con motivo de las fiestas navideñas, repartirá entre sus trabajadores/as la denominada cesta que tendrá un valor de 49,12 euros para los años 2015 y 2016

De la gestión de compra de este apartado se responsabilizará el comité de empresa.

Artículo 56. Ayuda escolar

Se crea una ayuda escolar para todo el año por trabajador/a que tenga algún hijo/a estudiando educación infantil, primaria, ESO, bachillerato, estudios universitarios y formación profesional, que será de 90,04 euros para los años 2015 y 2016.

Para los supuestos de estudios universitarios y formación profesional, esta ayuda, no se prolongará, en ningún caso, durante más años que los que correspondan al plan de estudios correspondiente.

Se amplía la misma al personal exento de convenio (personal que no está comprendido en las categorías o grupos de tablas salariales).

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 57. Readmisión por despido improcedente o nulo

Cuando algún/a trabajador/a hubiese sido despedido por circunstancias exclusivas de su rendimiento o conducta laboral, y por sentencia firme de la jurisdicción laboral fuese declarado dicho despido improcedente o nulo, la empresa negociará con la persona afectada la readmisión o indemnización, siendo prioritaria la primera opción, si el/la trabajador/a así lo solicitara.

Artículo 58. Subida salarial

Año 2015:

Se aplicará un incremento salarial consolidable de 225 euros. Esta cantidad se repartirá proporcionalmente en los conceptos de salario base, pagas extras y vacaciones.

Año 2016:

Se aplicará un incremento salarial consolidable de 250 euros. Esta cantidad se repartirá proporcionalmente en los conceptos de salario base, pagas extras y vacaciones.

Para el año 2016, y con el objetivo de ofrecer a los empleados/as la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas sin por ello perjudicar la competitividad de la factoría de Vitoria-Gasteiz se ofrece a los empleados/as de convenio la posibilidad de poder mejorar su retribución en función de algunos parámetros claves de la factoría:

- Productividad DEP.
- Chatarras.
- Aparatos rechazados en auditoria de producto.

Única y exclusivamente se abonará a aquellas personas que efectivamente hayan contribuido a que se consiga dicha prima (en ninguno de los casos se abonara la mencionada cantidad a las personas que y por cualquier motivo no tengan presencia real y efectiva dichos días), es decir, será proporcional a la presencia real y efectiva del año.

Estas primas no son consolidables

La dirección trasladará el valor de los objetivos que ha sido asignado a la planta en el primer trimestre de cada año al comité de empresa. El valor de referencia de cada indicador para el cálculo de la retribución el valor acumulado final marcado como objetivo anual por la división de producto.

El valor acumulado de los indicadores será monitorizado mes a mes y publicado en el tablón de indicadores del área de Gemba (Shop Floor Management).

1. Productividad DEP.

El indicador de productividad busca la mayor eficiencia en la fabricación de nuestros productos mediante la participación activa de los trabajadores. Para ello se establece un incentivo a la mejora de la productividad, cuyo importe depende de en qué medida se mejora el objetivo anual planificado del indicador estándar BSH de productividad industrial: Direct Employee Productivity (DEP).

Glosario de términos y especificaciones:

Direct Employee Productivity (DEP): es el indicador del progreso en productividad de los empleados/as directos de la fábrica, comparando un periodo concreto con la media del año anterior. Mide la relación entre la producción obtenida y los recursos o medios utilizados para obtenerla. Elevar la productividad significa que se produce más con igual consumo de recursos o que se obtiene la misma producción utilizando menos recursos

– El cálculo sigue la siguiente fórmula:

$$DEP = \frac{\frac{Valor\ añadido\ [\€]}{Horas\ presencia\ [h]}}{\frac{Valor\ añadido\ [\€]}{Horas\ presencia\ [h]}}_{\substack{Año\ actual \\ Año\ anterior}} - 1$$

Valor añadido: suma costes de mano de obra y máquina de todos los aparatos montados. Para evitar influencias debidas al cambio de precios, los costes de producción tienen que ser evaluados con los precios del año anterior.

Horas de presencia: todas las horas de MOD de un periodo.

– ¿Cómo se mejora la DEP?

* Incrementando el valor añadido por hora de presencia:

- Mejoras técnicas en los procesos.
 - Nuevos equilibrados con mejor saturación.
 - Reducción de operaciones no productivas.

* Reduciendo las horas presencia para el mismo valor añadido:

- Evitando paros por averías.
 - Cumpliendo los planes de producción.

- Automatizando procesos.
 - Reduciendo las pérdidas por calidad: reparaciones, reoperaciones.
 - Disminuyendo los desvíos.
- Cuanto más alto sea el valor DEP alcanzado, mayor será el incentivo y siempre hasta el límite establecido de mejora y cuantía de prima.

Base y cuantía de la remuneración:

La consecución será remunerada conforme tablas salariales 2016

2. Chatarras.

La mejora del indicador de chatarras busca reducir el coste de proceso. Las chatarras son un reflejo de las disfunciones de los procesos que se materializan con un incremento innecesario del coste de nuestros productos.

La mejora de este indicador requiere de la colaboración de todos los empleados/as de la factoría de Vitoria-Gasteiz:

- La mano de obra directa: detectando e informando cuanto antes de los problemas produciendo chatarra. Participando en los grupos de mejora para la reducción de chatarra aportando ideas o conocimiento del puesto de trabajo.
- La mano de obra indirecta: identificando las fuentes de chatarra, reduciendo dichas fuentes con la mejorando continua de los procesos.

Glosario de términos y especificaciones:

Indicador de chatarras: es el indicador que mide el peso de las chatarras en función del valor de producción facturado de la factoría.

- El cálculo sigue la siguiente fórmula:

$$\text{IndicadorChatarras} = \frac{\text{Chatarras}(\text{€})}{\text{Facturación}(\text{€})}$$

Chatarras (euros): valor en euros reportado en SAP con transacción 901 y 902 en los centros de coste productivos. Así mismo se descarta el valor de chatarra cargado a centros de coste no productivos (pe desarrollo de producto) o a proveedores.

Facturación (euros): valor en euros calculado por contabilidad de la facturación de producto terminado y repuestos.

Base y cuantía de la remuneración:

La consecución será remunerada conforme tablas salariales 2016

3. Aparatos rechazados en auditoria de producto.

El indicador de aparatos rechazados en auditoria mide la eficiencia del proceso productivo y es un síntoma de posibles fallos de los productos de BSH en el mercado cuando sean usados por nuestros clientes.

La mejora de este indicador requiere de la colaboración de todos los empleados/as de la factoría de Vitoria-Gasteiz:

- La mano de obra directa: cumpliendo con las pautas de trabajo y de calidad, detectando e informando cuanto antes de los problemas que afecten a la calidad de nuestros productos. Participando en los grupos de mejora para la mejora de la calidad de nuestros productos y aportando ideas o conocimiento del puesto de trabajo.

— La mano de obra indirecta: identificando las fuentes de riesgo, mejorando las pautas de trabajo, reduciendo dichas fuentes con la mejorando continua de los procesos.

Glosario de términos y especificaciones:

Indicador de aparatos rechazados en auditoria de producto (AR): es un indicador basado en el numero de aparatos rechazados por cada 1.000.000 de aparatos fabricados.

— El cálculo sigue la siguiente fórmula:

$$\text{Indicador Chatarras} = \frac{\text{Chatarras}(\text{€})}{\text{Facturación}(\text{€})}$$

Aparatos rechazados: número de aparatos rechazados en el periodo considerado.

Aparatos fabricados: número de aparatos fabricados en el mismo periodo.

Base y cuantía de la remuneración:

La consecución será remunerada conforme tablas salariales 2016

Artículo 59. Grupos profesionales

Durante la vigencia del presente convenio la dirección de la empresa y los representantes legales de los/las trabajadores/as, intentarán llegar a un acuerdo para sustituir el actual sistema de categorías por el sistema de grupos profesionales. Caso de alcanzarse un acuerdo, éste se implantará con efectos de a partir de la fecha en que se logre.

Por otro lado, si se alcanzase el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, las partes procederán al estudio de las repercusiones económicas que pudieran tener en los distintos puestos de trabajo de mecanizado y termostatos.

Artículo 60. Comisión paritaria

Se creará una comisión paritaria de interpretación compuesta por seis personas, tres de cada parte, entre el personal que haya negociado el convenio.

Esta comisión también se encargará de analizar la implantación del sistema de medición de tiempos (MTM).

Artículo 61. Artículo 48.4 y artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá

seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta ley, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los/las trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/la trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario/a y el/la trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

El/la trabajador/a deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.