

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022 para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA. Código convenio número 01002562011998.

ANTECEDENTES

El día 27 de julio de 2021 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 15 de julio de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. 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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de septiembre de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

CONVENIO COLECTIVO 2021 – 2022 DE AEG POWER SOLUTIONS IBÉRICA, SACapítulo Primero
Disposiciones generales**Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal**

1.1 El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA domiciliada en Vitoria-Gasteiz, cualquiera que sea su categoría profesional, salvo los Directores y aquellas personas y categorías que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3ºc de la misma disposición legal, y por lo que se refiere a sus condiciones económicas, hayan acordado las mismas de forma individualizada. La relación de estas personas se comunicará oportunamente al comité de empresa.

1.2 El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022. La denuncia de este convenio será automática tres meses antes del vencimiento del mismo.

1.3 Hasta la firma de un nuevo convenio, las disposiciones recogidas en éste permanecerán vigentes.

Artículo 2. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante su vigencia en virtud de disposiciones legales de general aplicación, o de convenios de ámbito superior al de la empresa, solo afectará a AEG Power Solutions Ibérica, SA cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 3. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, no sufriendo disminución la retribución total, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 4. Normas supletorias

Resultará de aplicación el contenido del Convenio Estatal del Sector del Metal en las siguientes materias:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación al ámbito de la empresa por el presente convenio
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

En cuanto al Convenio Provincial del Metal sólo afectará cuando en el presente convenio se remita al mismo en algún aspecto concreto.

Artículo 5. Comisión mixta interpretativa del convenio

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por la comisión negociadora de este convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas prioritariamente al dictamen obligatorio de dicha comisión, antes de acudir a los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO (BOPV 66, de 4 de abril de 2000).

Capítulo Segundo

Acuerdo convenio, retribuciones, complementos e indemnizaciones

Artículo 6. Incremento salarial

El anexo I contempla las tablas salariales para los años 2021 y 2022.

En 2021 y 2022, respectivamente, el incremento salarial será del 1 por ciento cada año.

Artículo 7. Conceptos retributivos, complementos 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. Complemento salarial.

2. Plus de desplazamiento.

3. Horas extraordinarias.

4. Gratificaciones extraordinarias.

5. Incentivo sobre el resultado.

B. Conceptos indemnizatorios o extrasalariales.

1. Dietas.

2. Gastos de locomoción.

Artículo 8. Salario base

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles que se establecen en el anexo I.

Se establece un sistema de promoción económica por niveles. Este sistema de promoción tiene por objeto posibilitar la progresión económica continua de los trabajadores y trabajadoras dentro de la organización.

Se establecen tramos sucesivos que se aplicarán automáticamente, correspondientes a la adquisición de experiencia.

Nivel 3 - Antigüedad inferior a un año.

Nivel 2 - Antigüedad 1 año.

Nivel 1 - Antigüedad 2 años.

Nivel 0 - Antigüedad 3 años.

Los trabajadores y trabajadoras que en el momento de la firma del convenio prestan servicios en la empresa resultarán encuadrados en el nivel correspondiente de las tablas salariales, con carácter retroactivo a 2019.

Artículo 9. Complemento salarial

Es un complemento personal e individual.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas.

Una de verano que se abonará dentro de la segunda quincena del mes de julio y otra en Navidad que se satisfará dentro de la segunda quincena del mes de diciembre.

El devengo de cada una de las mismas es el semestre natural.

Al personal de nuevo ingreso o eventual se satisfará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 11. Incentivo sobre resultados

Como retribución no consolidable para el personal en alta al 31 de diciembre de cada ejercicio, se devengará un incentivo en caso de logro de los objetivos de empresa que se definen a continuación.

Para que dichos objetivos se puedan considerar cumplidos, en cualquier caso, se deberá cumplir como prerrequisito obligatorio que las cuentas auditadas no arrojen resultado negativo tras el cómputo de todos los gastos, estas pagas incluidas.

El incentivo devengado por cada trabajador/a se calculará por la aplicación de los porcentajes abajo indicados al salario bruto anual percibido por el trabajador/a en el ejercicio en que se logra el objetivo. El incentivo se abonará en una paga única una vez se encuentren debidamente auditadas las cuentas del ejercicio.

a. Porcentaje debido al logro del resultado operativo(1): Premiará proporcionalmente la obtención de resultados económicos en cada ejercicio (año 2019 y 2020).

RESULTADO OPERATIVO	PORCENTAJE INCENTIVO
1.250.000 - 1.400.000	0,5 por ciento
1.401.000 - 1.700.000	1 por ciento
1.701.000 - 2.000.000	2 por ciento
> 2.000.000	3 por ciento

(1) El resultado operativo es el obtenido excluidos (I) la contribución a gastos de incapacidad temporal, (II) marketing del grupo, (III) los gastos de financiación de actividades de I+D del grupo, (IV) la financiación recibida del grupo de las actividades de I+D, (V) la contribución a los gastos de dirección del grupo, la financiación recibida para cubrirlos y la participación de la compañía en los gastos comunes del grupo.

b. Porcentaje debido a la contención de la tasa anual de absentismo.

Este incentivo es un suplemento del incentivo por resultado operativo, por tanto, en caso de que no se haya producido incentivo por resultado operativo, no se devengará incentivo por tasa de absentismo, sea cual sea el valor de la misma. (año 2019 y 2020).

TASA ABSENTISMO	INCREMENTO POR CIENTO INCENTIVO
< 4 por ciento	0,75 por ciento
4 por ciento - 5 por ciento	0,50 por ciento
5,1 por ciento - 6 por ciento	0,25 por ciento
> 6 por ciento	0 por ciento

(2) La tasa de absentismo, es el porcentaje de horas de trabajo perdidas por enfermedad común.

Artículo 12. Dietas

Las cantidades serán las siguientes (por día):

Comida o cena	16
Dieta	85
Dieta festivo y capital	95

Dieta: se abonará cuando se requiere que la jornada completa del trabajador/a transcurra fuera de su domicilio, incluyendo la reserva de noche de hotel.

Dieta capital: corresponde a los destinos de Madrid, Barcelona, Sevilla y Valencia.

Dieta festiva: cuando el gasto transcurre en día fin de semana o festivo en el destino de trabajo.

Artículo 13. Gastos de locomoción

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará:

Viaje a Vitoria-Gasteiz (26 Km)	7,20
Resto (cents/km)	28,50

Artículo 14. Pago de salarios

Los salarios se harán efectivos al vencimiento del mes. La empresa procurará hacer el pago dentro de los dos primeros días laborables siguientes al vencimiento del mes.

Asimismo se mantendrá la concesión de anticipos a cuenta a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten con un máximo de 2 nóminas al año. El importe adelantado se descontará del siguiente pago. En el caso de las pagas extraordinarias, se anticipará el importe devengado.

Capítulo Tercero Jornada - Permisos

Artículo 15. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de trabajo efectivo de 1.698 horas anuales.

Dadas las circunstancias de producción de la empresa, las necesidades de trabajo no tienen un carácter constante, produciéndose fases de baja actividad y otras de mayor carga de trabajo. Estas oscilaciones, pueden no ser iguales para las diferentes áreas de la empresa. Al objeto de adaptar mejor las jornadas de trabajo a las necesidades de producción, se acuerda que, si bien la jornada habitual que se fija en el calendario laboral, la empresa podrá modificar, para las áreas o funciones que así se determinen, los horarios de trabajo con un límite máximo de 9 horas y media en un día de trabajo.

Para los sábados, de forma excepcional, se programarán trabajos, en jornada de mañana. Se respetarán los compromisos que el personal pueda tener con anterioridad a la comunicación del programa de trabajo.

Las horas que excedan de la jornada anual tendrán el carácter de extraordinarias según lo dispuesto en el .

La empresa procurará que las horas sobrantes, en el caso de que así lo permita la organización racional del trabajo, se disfruten de acuerdo a los siguientes criterios por orden de prioridad:

- a. A la elección del trabajador/a.
- b. Los puentes y días próximos a fiestas.
- c. Los viernes por la tarde.
- d. Los viernes completos.
- e. Otros días u horas.

La distribución de la jornada en el calendario laboral correspondiente será confeccionada por la empresa. Las modificaciones al mismo serán comunicadas con una antelación de al menos 15 días naturales.

El sobrante de horas que puedan producirse como consecuencia de los horarios establecidos deberán disfrutarse inexcusablemente dentro del año, y en todo caso, el día 30 de noviembre de cada año deberá conocerse la fecha de disfrute de aquellas personas que tengan horas pendientes sobrantes de calendario.

Artículo 16. Iniciación y término del trabajo

Los horarios que se establezcan en el calendario laboral correspondiente se entenderán concertados en los propios puestos de trabajo, debiendo encontrarse el trabajador/a con su ropa habitual de trabajo en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

El trabajador/a dispondrá de un periodo de una hora, treinta minutos antes del inicio oficial de la jornada y treinta después del mismo para incorporarse al puesto de trabajo. El tiempo que se anticipe o se retrase dentro de este rango se ajustará en el horario de salida del mismo día.

Artículo 17. Vacaciones

Las vacaciones que disfrutará el personal serán de 20 días laborables excluidos los sábados, y se disfrutarán conforme a lo que se acuerde en función de las necesidades de la organización del trabajo.

Todo trabajador/a tendrá derecho a proponer las fechas para su disfrute, debiendo la empresa procurar en la medida de lo posible satisfacer las peticiones de los trabajadores y trabajadoras.

Al menos dos semanas deberán disfrutarse durante el mes de agosto.

De acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, no procede la compensación económica por el no disfrute de las vacaciones y el trabajador/a tiene derecho a conocer el periodo de vacaciones con dos meses de antelación.

Artículo 18. Preaviso del trabajador/a

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

- A. Obreros/as: quince días.
- B. Subalternos/as: quince días.

C. Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.

D. Oficiales y administrativos/as: un mes.

E. Jefes/as, personal técnico no titulado y técnicos titulados y similares: dos meses.

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

Artículo 19. Vacaciones y circunstancias sobrevenidas

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Salvo acuerdo en contrario, las vacaciones pendientes se disfrutarán de forma consecutiva al alta.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de las pactadas para el año de acuerdo con lo establecido en el . Como principio general se acuerda reducir al máximo posible las horas extraordinarias.

De mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa se podrá compensar el abono de las horas extraordinarias con descanso a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada.

Las horas que por encima de la jornada laboral según el calendario de empresa se realicen, no se considerarán horas extraordinarias si se produce acuerdo consistente en el disfrute de las mismas con la compensación antes señalada.

Artículo 21. Permisos por exceso de horas

Dado el carácter del calendario laboral de flexible, el personal tendrá derecho a solicitar días (u horas) de permiso distintos de las contempladas en el para la atención de sus asuntos particulares que serán concedidas si las necesidades de la organización del trabajo así lo permiten.

La compensación de estas horas se podrá realizar con cargo al exceso de horas existente dentro del calendario normal, o de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a fuera del mismo.

Artículo 22. Permisos retribuidos

Todo trabajador/a de la empresa, previo aviso y justificación tendrá derecho a los siguientes días de permiso retribuido que deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, contado desde el primer día laborable, excepto en el permiso por matrimonio de padres-madres, hijos/as y hermanos/as que se disfrutará el día del hecho causante.

A los efectos de los requisitos de parentesco por afinidad y vínculo en los permisos contemplados en el presente artículo se asimila al matrimonio la inscripción como pareja de hecho en el registro administrativo competente.

22.1 Matrimonio: 18 días naturales.

22.2 Cónyuge o pareja de hecho:

a. Fallecimiento: 5 días naturales.

b. Por enfermedad grave u operación grave: 2 días naturales, o en su defecto por hospitalización hasta dos días ingresado.

22.3 Cambio de domicilio: debidamente acreditado con certificado de ayuntamiento: 1 día natural.

22.4 Parientes consanguíneos

A. Abuelos/as.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

B. Padres-madres.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

c. Por matrimonio: 1 día natural.

C. Hijos/as.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales, o en su defecto por hospitalización hasta dos días ingresado.

c. Por matrimonio: 1 día natural.

d. Para asistir a especialista médico, mientras sean menores de edad y con un máximo de 16 horas anuales.

D. Nietos/as.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

E. Hermanos/as.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

c. Por matrimonio: 1 día natural.

22.5 Parientes afines.

A. Abuelos/as.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

B. Padres-madres.

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

c. Por matrimonio: 1 día natural.

C. Hijos/as (yernos-nueras).

a. Por fallecimiento: 2 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

D. Hermanos/as (cuñados).

a. Por fallecimiento: 2 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

22.6 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

22.7 Consulta a médico especialista. Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el médico de cabecera o los servicios médicos, debiendo previamente el trabajador/a presentar el volante o comprobante justificativo de la referida prescripción.

22.8 Consulta a médico de cabecera y medicina particular. En los demás casos: consulta a médico de cabecera de la seguridad social y medicina particular, hasta un límite de 16 horas año, considerando que hasta dicho límite pueden ser incluidas también las horas invertidas por arreglo de dentadura y empastes, con la justificación correspondiente.

En todos los permisos a que se refiere este punto será necesario presentar justificación de la realización de la visita.

Se considerarán operaciones graves, todas aquellas que se realicen bajo anestesia total o raquianestesia.

En los casos de enfermedad grave será preciso parte facultativo que certifique la gravedad de la situación. En caso de duda se concederá el permiso, pero si no se justifica adecuadamente la gravedad de la situación se considerará como permiso no retribuido.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave, operación grave, o matrimonio de hijos, hermanos o padres, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días naturales cuando el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de su provincia de residencia, a una distancia superior a 200 Km del límite de su lugar de residencia.

Capítulo Cuarto Condiciones Sociales

Artículo 23. Seguro de vida

Se mantiene el seguro de vida para todos los trabajadores y trabajadoras en las condiciones y módulos que se establecen en las normas internas de este concepto, de fecha 5 de mayo de 1988. El módulo contemplado en el apartado 2º de dicha norma se fija en 4.479 euros.

Artículo 24. Seguro de asistencia médica

Los trabajadores y trabajadoras de alta en la compañía estarán cubiertos por el seguro médico según la póliza completa suscrita con el Igualatorio Médico Quirúrgico. Los trabajadores y trabajadoras podrán, a su cargo, inscribir a sus cónyuges e hijos/as. La empresa abonará a la aseguradora estas cantidades, deduciéndolas de los pagos de nómina.

Artículo 25. Fundación Laboral San Prudencio

En la actualidad el personal se encuentra integrado en la Fundación Laboral San Prudencio.

Artículo 26. Comedor fabrica Vitoria-Gasteiz

Se mantiene la misma proporción a satisfacer por el personal, respecto de las posibles subidas que establezca el suministrador.

Artículo 27. Autobuses

La empresa entregará gratuitamente pases para el servicio de autobús que une Vitoria-Gasteiz con el Parque Tecnológico de Álava.

Artículo 28. Becas

El importe máximo destinado para los cursos es de 3.591 euros para el primer curso, 3.663 euros para el segundo y 3.737 euros para el tercero.

Los importes de los diversos conceptos para becas serán:

	2021	2022
Para Enseñanza Secundaria no Obligatoria y Grados Superiores	150	150
Para Enseñanza Universitaria	530	530
Para complemento desplazamiento (curso completo)	465	465

Para tener derecho a beca se tendrá que cumplir los siguientes requisitos:

- Los padres y madres formarán parte de la plantilla antes del inicio del curso.
- Acreditar tener haber aprobado el curso anterior de manera completa.
- Dedicación exclusiva al estudio.

En el supuesto de que las solicitudes validas excedan del importe máximo, se atenderá en primer lugar las becas por enseñanza y solo si hay remanente las de desplazamiento. Se repartirán las cantidades disponible proporcionalmente a las solicitudes presentadas por cada una de las categorías.

Artículo 29. Formación profesional

29.1 Son fines de la formación en la empresa:

A) La mayor cualificación profesional de los empleados, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.

B) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento para su correcto desempeño.

C) El permanente perfeccionamiento profesional.

29.2 La dirección llevará a cabo la elaboración y el desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la empresa y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisas. Los planes de formación serán revisados y actualizados y dispondrán el siguiente contenido mínimo:

- Identificación y análisis de necesidades formativas.
- Diseño y planificación de la formación.
- Evaluación y seguimiento de los resultados e impacto de la formación.

29.3 La representación legal de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe previo a la implantación de los planes de formación y al establecimiento de los criterios de adjudicación de las actividades formativas. Asimismo recibirá información puntual respecto a las solicitudes presentadas, resoluciones desfavorables y evaluación de aprovechamiento de las acciones formativas que se realicen.

29.4 El disfrute del permiso de formación establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores se articulará necesariamente en el marco de los planes de formación.

29.5 Para acciones formativas obligatorias solicitadas por la empresa ésta correrá con el 100 por ciento de los gastos.

29.6 Para acciones formativas voluntarias, que tengan relación directa con la función del trabajador. Las cantidades máximas en concepto de matrícula, libros y material de los cursos iniciados durante la vigencia del convenio será: de 210 euros.

Si una persona hiciera varios cursos sólo se le satisfará hasta el máximo del de mayor importe, siempre y cuando los gastos de matriculación de las citadas acciones superen la cantidad máxima estipulada para la concesión del de mayor importe.

Las condiciones para el otorgamiento de estas ayudas serán las siguientes:

1. Personal de alta en la compañía superior a 3 meses.
2. El centro de enseñanza deberá tener carácter oficial con exámenes reglamentarios.
3. Al matricularse, la empresa ayudará al trabajador/a con el 50 por ciento de la cantidad estipulada anteriormente.
4. El 50 por ciento restante será abonado por la empresa al finalizar el curso, previa justificación de haber asistido a las clases más del 80 por ciento de los días lectivos y la presentación de las notas correspondientes, sin cuyo requisito no se abonará el 50 por ciento restante y se descontará lo recibido al inicio de la matriculación.
5. Esta ayuda de estudios se suprimirá caso de que repitiendo un curso no se aprobará el mismo.

Excepcionalmente los estudios de idiomas, incluido el euskera, se regirán por las siguientes normas:

- El centro de enseñanza deberá estar legalmente constituido, con pruebas finales de evaluación.
- Los estudios deberán realizarse en sus propios locales, o en su caso, donde los imparta normalmente. No siendo abonados por la empresa cuando se estudie bajo la modalidad de profesor particular.
- La empresa atenderá y facilitará dentro de lo posible el aprendizaje, perfeccionamiento y utilización del euskera a todo el personal.

Artículo 30. Fondo cultural / Team building

Se asignará a este fondo un total anual de 950 euros, que gestionarán la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 31. Jubilación

La empresa aportará a Araba Pensiones – AEG Power Solutions Ibérica EPSV, la cuantía correspondiente a la suma de las siguientes cantidades:

- Cuota histórica: el máximo que resulte de incrementar en un 2 por ciento las cuotas históricas del ejercicio anterior, o de calcular un 1 por ciento del salario bruto.
- Cuota adicional: un 0,2 por ciento del salario bruto.

En el supuesto de permanencia inferior al año, se prorrateará por la parte proporcional al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 32. Enfermedad y accidentes

La empresa garantizará para el personal de esta empresa que tenga derecho al cobro de incapacidad temporal por la Seguridad Social, por medio del seguro particular de empresa (SPE), el 100 por ciento en caso de enfermedad y accidente.

En aquellos casos que por no tener cubierto el período de carencia exigido por la Seguridad Social para el cobro de la incapacidad temporal, la empresa por medio del seguro particular garantizará hasta el 100 por ciento presumiéndose a efectos de obtener la diferencia como si hubiese tenido derecho a la incapacidad temporal aunque ésta no la cobre.

El fondo para hacer frente a estas situaciones se constituye por:

A. La aportación correspondiente a todo el personal queda fijada en un 0,35 por ciento sobre salario base, complemento salarial, prima de producción y antigüedad en cada una de las 14 pagas.

B. En caso de enfermedad también se aportará el 0,35 por ciento sobre prestación oficial y complemento.

C. La empresa aportará a dicho fondo una cantidad igual a la aportada por los trabajadores y trabajadoras en cada una de las pagas.

D. Caso de que con el fondo no se cubran las necesidades para completar el 100 por ciento que se garantiza podrá revisarse el porcentaje de aportación.

El hecho de que la empresa absorba el déficit que pueda producirse en un determinado año o años, no constituye condición más beneficiosa para años posteriores, sino que lo hace sola y exclusivamente para el año que se produzca el déficit y lo absorba.

Las aportaciones de empresa y trabajadores y trabajadoras al fondo se suspenden en tanto en cuanto el saldo promedio supere los 200 euros por empleado.

Artículo 33. Préstamos

La empresa, para ayudar en lo posible en situaciones coyunturales del personal de alta en la compañía superior a doce meses y mientras las circunstancias lo permitan, concederá préstamos en las condiciones y cuantías siguientes; los cuales estarán afectados por las disposiciones del IRPF.

33.1 Préstamos generales.

A. Préstamos a un año sin interés.

Límite: 5.400 euros.

Carencia: 3 meses.

Amortización: 9 meses.

B. Préstamos a dos años.

Límite: 5.400 euros.

Carencia: 3 meses.

Amortización: 21 meses.

Interés: Euribor a 1 año sobre 50 por ciento del préstamo.

Condiciones para los préstamos generales.

a. Solicitud del interesado justificando la necesidad del préstamo.

b. La amortización se efectuará descontando de la nómina la mensualidad correspondiente excluidas las pagas extras.

c. Entre la finalización de un préstamo y la petición de un nuevo préstamo debe mediar al menos un año.

33.2 Prestamos especiales.**A. Préstamo para compra de vehículo a 4 años.**

Límite: valor del vehículo, menos valor venal del vehículo anterior, con un máximo de 20.000 euros.

Carencia: 3 meses.

Amortización: 48 meses.

Interés: según interés legal del dinero, el cual será asumido por la empresa, no repercutiéndose al trabajador/a.

Este préstamo solamente podrá solicitarlo el personal que precise la utilización de coche para viajar por cuenta de la empresa, y siempre que la empresa no ponga a disposición del trabajador/a un vehículo para la realización de los desplazamientos.

Artículo 34. Servicio de lavandería

Seguirá funcionando como hasta el momento el servicio de lavandería referente a prendas de trabajo (buzos, batas, camisa, pantalón, etc.) con cargo a la empresa y en las condiciones de días y lugares de entrega habituales.

Artículo 35. Ropa de trabajo

Se continuará proporcionando como hasta ahora ropa de trabajo al personal de fabricación y a aquellas personas que por las condiciones del puesto de trabajo lo requieran. Las prendas a proporcionar serán las siguientes:

ÁREA	DE ENTRADA	ANUALMENTE
Fabricación	2 polos + 2 pantalones+ 1 soft-shell	1 polo + 1 pantalón
Almacén / Mantenimiento	2 polos + 2 pantalones + 1 soft-shell + 1 parka	1 polo+ 1 pantalón
Técnicos/as de servicios	2 polos + 2 pantalones + 1 soft-shell + 1 parka	1 polo + 1 pantalón
	2 polos Atex + 2 pantalones Atex + 2 cazadoras Atex	1 polo Atex + 1 pantalón Atex + 1 cazadora Atex

Si por circunstancias especiales de algunos puestos hubiese necesidad de proceder a la reposición de alguna prenda, antes de transcurrir el año, debido al desgaste, rotura, etc. a que las prendas se hallen sometidas, se repondrán con el V^oB^o del encargado/a.

Dentro de este capítulo de ropa normal de trabajo quedan excluidas las prendas de seguridad que el puesto y condiciones de trabajo puedan obligar a utilizar, las cuales serán competencia de los Servicios de Seguridad e Higiene de la empresa, tanto su determinación de número, calidad y obligatoriedad de uso.

Estas prendas, por ser propiedad de la empresa, solo podrán usarse durante las horas de servicio y los usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

Capítulo Quinto
Seguridad y salud laboral

Artículo 36. Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión médica anual gratuita en horas de trabajo. En caso de no desear dicho reconocimiento, se dejará constancia por escrito del desestimiento del mismo.

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

- A. Reconocimientos previos al ingreso.
- B. Reconocimientos periódicos anuales.
- C. Reconocimientos especiales, en función de los riesgos específicos.

Capítulo Sexto
Acción sindical en la empresa

Artículo 37. Asambleas

Las horas máximas de asamblea a realizar dentro del horario de trabajo serán de 6 horas año, pero sin computarlas como de trabajo ya que las mismas están incluidas en las horas de presencia que se establece en el calendario laboral.

Artículo 38. Del comité de empresa / representantes de los trabajadores y trabajadoras

Tendrán las competencias y garantías señaladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas mensuales a que tiene derecho cada miembro del comité para el ejercicio de su representación no serán acumulables de un mes a otro, pudiéndose trasladar hasta un máximo de 10 horas mensuales de un miembro del comité a otro.

En los meses en que haya negociación del convenio cabe la posibilidad, previo acuerdo, de que la superación de las horas correspondientes no sea tenida en cuenta.

Para justificar la utilización de dichas horas será preciso la entrega de un documento que deberá contener:

- A. Salidas individuales.
 - a. Causa de la utilización.
 - b. Hora de salida.
 - c. Firma del interesado.
 - d. Acompañar justificación adecuada.
- B. Salidas o reuniones de todo el comité.

En este caso el secretario/a del comité o en su ausencia otro miembro, deberá entregar un documento en el que figure:

- a. Causa de la utilización y asistentes.
- b. Hora de salida o comienzo de la reunión.
- c. Firma del secretario/a.
- d. Acompañar justificación adecuada.

Artículo 39. Secciones sindicales

En lo referente a las secciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no siendo de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial del Metal.

Capítulo Séptimo
Trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 40. Trabajo a distancia y teletrabajo

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en este clausulado.

El personal que opte por la modalidad del teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que realice su jornada de trabajo íntegramente mediante servicios presenciales y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni en ningún otro derecho del personal de la entidad.

La realización del teletrabajo o el trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

Disposición adicional primera compromiso por el empleo

Con la finalidad de mejora y consolidación del empleo, la empresa atenderá preferentemente con medios propios los servicios que constituyan propia actividad. No obstante, cabrá el recurso puntual a la subcontratación de propia actividad cuando se produzcan variaciones coyunturales en el programa de producción que requieran intervenciones especializadas y no resulte posible atenderlas con la incorporación de recursos propios.

Disposición adicional segunda complemento consolidación

Se mantiene la vigencia de los artículos 9, 11, 15 y 18 del convenio colectivo para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SL para los años 2011-2013 (BOTH A 21 de febrero de 2011) para los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo los conceptos retributivos indicados.

Los importes correspondientes se abonarán en un complemento personal de consolidación, no absorbible ni compensable.

Adicionalmente, los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la plantilla tendrán derecho a la prima de asistencia en las mismas condiciones que el resto de la plantilla (según artículo 15 convenio BOTH A 21 de febrero de 2011).

2022

2021

Anexo I – Salarios

Convenio Estatal Metal	Cat. AEG	Categoría AEG	2021			2022			Antigüedad mes		
			Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 0	Nivel 3	Nivel 2		Nivel 1	Nivel 0
5	88	Grupo A	1.721,67	1.822,94	1.924,21	2.025,49	1.738,88	1.841,17	1.943,46	2.045,74	31,97
5	89	Grupo B	1.667,89	1.766,01	1.864,12	1.962,23	1.684,57	1.782,67	1.880,77	1.978,87	31,32
5	90	Grupo C	1.614,17	1.709,12	1.804,07	1.899,02	1.630,31	1.726,21	1.822,11	1.918,01	30,64
5	91	Grupo D	1.560,39	1.652,17	1.743,96	1.835,75	1.575,99	1.668,70	1.761,40	1.854,11	30,64
6	92	Grupo E	1.506,63	1.595,26	1.683,88	1.772,51	1.521,70	1.611,21	1.700,72	1.790,23	30,64
6	93	Grupo F	1.452,90	1.538,36	1.623,83	1.709,29	1.467,43	1.553,74	1.640,06	1.726,38	30,64
6	94	Grupo G	1.399,15	1.481,45	1.563,76	1.646,06	1.413,14	1.496,27	1.579,39	1.662,52	30,64
7	95	Grupo H	1.372,60	1.453,34	1.534,08	1.614,82	1.386,32	1.467,87	1.549,42	1.630,97	30,64
6	20	Aux. Admtvo.	1.521,12	1.610,60	1.700,07	1.789,55	1.536,33	1.626,70	1.717,07	1.807,45	30,64
5	22	Oficial Admtvo. 2ª	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96
5	24	Oficial Admtvo. 1ª	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3
5	34	Delinante 2ª	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96
4	36	Delinante 1ª	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3
4	42	Técnico Organ. 2ª	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96
4	44	Técnico Organ. 1ª	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3
4	63	Program Operad.	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3
3	67	Analista Programad.	1.984,60	2.101,34	2.218,09	2.334,83	2.004,45	2.122,36	2.240,27	2.358,18	41,96
4	71	Maestro 2ª	1.804,37	1.910,51	2.016,65	2.122,79	1.822,42	1.929,62	2.036,82	2.144,02	37,3
3	72	Maestro Taller	1.855,84	1.965,01	2.074,17	2.183,34	1.874,40	1.984,66	2.094,92	2.205,18	38,66
3	73	Maestro Industrial	1.855,84	1.965,01	2.074,17	2.183,34	1.874,40	1.984,66	2.094,92	2.205,18	38,66
3	75	Técnico de gestión 2ª	1.855,84	1.965,01	2.074,17	2.183,34	1.874,40	1.984,66	2.094,92	2.205,18	38,66
2	80	Jefe/a de 2ª	1.984,60	2.101,34	2.218,09	2.334,83	2.004,45	2.122,36	2.240,27	2.358,18	41,96
1	82	Jefe/a de 1ª	2.100,47	2.224,03	2.347,59	2.471,15	2.121,48	2.246,27	2.371,06	2.495,86	44,61
2	83	Técnico/a de gestión 1ª	2.100,47	2.224,03	2.347,59	2.471,15	2.121,48	2.246,27	2.371,06	2.495,86	44,61
2	84	Graduado/a Social	2.422,30	2.564,78	2.707,27	2.849,76	2.446,52	2.590,43	2.734,35	2.878,26	52,01
2	85	Perito/Ing. Técnico	2.422,30	2.564,78	2.707,27	2.849,76	2.446,52	2.590,43	2.734,35	2.878,26	52,01
1	86	Licenciado/a	2.679,79	2.837,42	2.995,06	3.152,69	2.706,58	2.865,80	3.025,01	3.184,22	58,62
1	87	Ingeniero/a	2.679,79	2.837,42	2.995,06	3.152,69	2.706,58	2.865,80	3.025,01	3.184,22	58,62