

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Beretta Benelli Ibérica, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Beretta Benelli Ibérica, SA. Código convenio 01002362011995.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de marzo de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo para Beretta Benelli Ibérica, SA**Preámbulo**

Son firmantes del presente convenio la dirección de la empresa Beretta Benelli Ibérica, SA y la representación de las personas trabajadoras de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Beretta Benelli Ibérica, SA cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito temporal

El período de vigencia del presente convenio será de tres años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2025 y finalizando 31 de diciembre de 2027, cualquiera que sea la fecha de registro por la autoridad laboral.

Artículo 3. Denuncia

Llegada la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, el mismo se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación por cualquiera de las partes.

Una vez alcanzada la fecha de vencimiento de su vigencia, el convenio mantendrá su ultra-actividad indefinida.

Artículo 4. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 5. Forma de pago

La empresa abonará el salario pactado mediante transferencia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en este convenio, se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto para las empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales el rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando la persona durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio, y para las empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimiento personales el 70 en el sistema Bedeaux o sus equivalencias en otros sistemas.

En cualquier caso, el personal de la plantilla tendrá derecho al percibo de retribuciones totales pactadas en este convenio, y reflejadas en las tablas salariales anexas, siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste, se haya producido por causas no imputables al propio trabajador o trabajadora.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento y en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica (metal) de Álava vigente.

Para el sistema de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del IV convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 9. Preaviso del personal de plantilla

Las personas de la plantilla que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefes/as y técnicos/as: dos meses.
- b) Oficiales administrativos/as: un mes.
- c) Resto de personal: quince días.

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

La empresa vendrá obligada a poner a disposición del personal de la plantilla los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder de la persona solicitante.

Si la empresa no tiene a disposición del personal los citados impresos no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 10. Jornada laboral

Las condiciones económicas se entienden para una jornada laboral de 1.704 horas de trabajo efectivas, durante la vigencia del presente convenio.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio se refleja en el calendario laboral que presente la empresa a las personas trabajadoras para su aprobación.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de un máximo de 35 horas al año por persona contratada, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados y a los miembros de comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días que resulten del calendario de la empresa.

Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto de los miembros de comité de empresa.

3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien en reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba, deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Durante los meses de julio y agosto la jornada en el almacén se realizará en horario de 7:30 a 16:00 los días de lunes a jueves, siendo los viernes en horario habitual.

Artículo 11. Cuarto turno

Sin perjuicio del régimen de jornada de trabajo descrito en el artículo anterior, en el caso de las personas trabajadoras asignadas al trabajo con las células de producción de boquillas, y con objeto incrementar dicha producción y poder responder a la demanda, se establece para dichos empleados/as el siguiente régimen de jornada laboral:

- 6 noches (fin viernes noche).
- Sábado y domingo libre.
- 6 tardes.
- Domingo libre.
- 6 mañanas.
- 7 días libres.

Artículo 12. Vacaciones

Las personas trabajadoras comprendidas en ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por los pluses que correspondan a cada persona.

Para el personal de almacén las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto.

En aquellos supuestos que las personas contratadas, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignada sus vacaciones en los meses de julio o agosto, y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor o por necesidades urgentes o imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comuniqué con una antelación superior a treinta días.

En los casos en que, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones, la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento, el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de incapacidad temporal, reconociendo a la persona afectada el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior.

Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán al finalizar el periodo de incapacidad temporal, comunicándosele a la empresa con una antelación mínima de 15 días, para no crear perjuicios organizativos.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan a continuación.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

1. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
2. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- A) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- B) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

C) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el apartado C anterior.

La empresa entregará una copia al comité de empresa de la relación de horas extraordinarias firmada y sellada.

Artículo 14. Jubilación parcial

Las partes estiman como positivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación de los mecanismos legales vigentes en cada momento de vigencia del convenio para el acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial a la que podrán acceder las personas trabajadoras siempre que cumplan todos los requisitos legales.

Artículo 15. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos y suplidos 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 tóxicos, peligrosos o penosos.
 - 3. Plus de trabajo nocturno.
 - 4. Plus de actividad.
 - 5. Horas extraordinarias.
 - 6. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
 - 7. Complemento personal.
 - 8. Plus de puesto.
 - 9. Plus cuarto turno.

B) Suplidos:

- a) Dietas.
- b) Plus de distancia.

Artículo 16. Salario base

El salario base de las personas trabajadoras incluidas dentro de ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 17. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para los diferentes niveles y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios será de un 5 por ciento del salario base, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

Asimismo, se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contratos formativos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y de duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización, el trabajador formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

La cantidad correspondiente del premio para aquellas personas que cumplan 25 años en la empresa será la resultante de aplicar a la cuantía de 2.078,02 euros brutos el incremento, en su caso, del IPC real de 2025. Esta cantidad será la aplicable durante la vigencia de todo el convenio. Este premio se cobrará una vez en la vida laboral y en el mes en el que cumpla los 25 años de antigüedad.

Artículo 18. Trabajador tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

La excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente y se consignará en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penalidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante, lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entiende cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Artículo 19. Plus de trabajo nocturno

Para el año 2025 se establece un plus de trabajo nocturno por el importe resultante de aplicar a la cuantía de 34,72 euros el incremento del IPC real de 2025.

En los años 2026 y 2027 se aplicará el mismo incremento que corresponda para el salario base conforme a lo establecido en el artículo 24.

Por cada jornada de noche, de ocho horas y efectivamente trabajada, se generarán veinte minutos de descanso que se disfrutarán durante el año natural o primer trimestre del siguiente.

Respecto al disfrute de los descansos generados por el turno de noche se establecen las siguientes pautas:

- Cuando se disfruten los mencionados descansos en jornada nocturna debe garantizarse la actividad productiva, las personas que estén trabajando de noche se harán cargo de las actividades propias del responsable de turno según instrucciones del jefe de taller cuando sea el responsable quién disfruta el descanso.
- En los equipos de tres personas los descansos en la misma jornada de noche deberán disfrutarlos o bien una sola persona o bien los tres.
- Los descansos deberán disfrutarse por jornadas completas.

Artículo 20. Plus de actividad

El complemento denominado plus de actividad devengará por cada hora efectivamente trabajada, en jornada normal con rendimiento normal y correcto definido en el artículo 7, del presente convenio, en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas.

Los conceptos salariales consignados en las tablas salariales anexas son en principio de aplicación para el personal no controlado.

El personal sometido a un sistema objetivo de análisis y control de rendimientos verá sustituido el plus de actividad, por la prima o incentivo de producción que tenga la empresa establecido, con respecto de los criterios retributivos que se apliquen en la empresa.

En todo caso, se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el sistema Bedeaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7, el rendimiento inferior al aquí contemplado se diera por causas no imputables al trabajador o trabajadora.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre, la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

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

Artículo 22. Complemento personal

El complemento personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales.

En el complemento personal, se incluyen los conceptos indemnizatorios siguientes: gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

Artículo 23. Plus cuarto turno

Este plus corresponde a la compensación a aquellas personas trabajadoras que presten servicios en el cuarto turno descrito en el artículo 11 del presente convenio.

Dichos empleados percibirán los siguientes importes, en función del horario en que presten servicios:

- Viernes por la tarde: 64,13 euros.
- Sábado por la mañana: 128,28 euros.
- Sábado por la tarde: 192,43 euros.

En los años 2026 y 2027 se aplicará el mismo incremento que corresponda para el salario base conforme a lo establecido en el artículo 24.

Artículo 24. Revisión salarial

- Salario 2025:

El salario de 2025 será el correspondiente a aplicar, al establecido en las tablas salariales anexas, el IPC real resultante a 31 de diciembre de 2025. En el caso de que el IPC sea negativo, el importe no sufrirá variación alguna.

Una vez actualizadas las tablas salariales la empresa procederá, en su caso, a la regularización que corresponda desde el 1 de enero de 2025.

- Incremento de salario 2026:

Para el año 2026 se establece un incremento del IPC real del año 2026 que será aplicable desde el 1 de enero de 2026.

En el caso de que el IPC sea negativo, los salarios serán los del ejercicio anterior sin variación.

- Incremento de salario 2027:

Para el año 2027 se establece un incremento del IPC real del año 2027 que será aplicable desde el 1 de enero de 2027.

En el caso de que el IPC sea negativo, los salarios serán los del ejercicio anterior sin variación.

Los incrementos de 2026 y 2027 se abonarán, en su caso, con efectos retroactivos una vez conocido el IPC real de cada ejercicio.

Los incrementos indicados se aplicarán a los siguientes pluses y conceptos salariales: salario base, plus de antigüedad, plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno (tal y como se recoge en el artículo 19), plus de actividad, horas extraordinarias, pagas extraordinarias, complemento personal, paga 25 años, compensación por salidas.

Artículo 25. Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

Hotel: 48,94 euros.

Desayuno: 2,67 euros.

Comida/cena: 18,70 euros.

Artículo 26. Plus de distancia

En los casos en que, según la legislación vigente, la empresa esté obligada a abonar a el personal de plantilla el plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,07 euros/km.

Artículo 27. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta, la empresa proporcionará el medio de transporte adecuado, y en caso de que tenga que utilizar su vehículo, se les abonará a 0,23 euros/km.

En los casos de desplazamiento para visita médica, la empresa proporcionará el transporte adecuado y en caso de que tenga que utilizar su vehículo, se le abonará la cantidad de 9,43 euros.

Artículo 28. Compensación por salidas a campeonatos

La salida a campeonatos para aquellas personas trabajadoras a quienes la empresa solicite su asistencia y los viajes no constituyan la esencia de sus funciones de trabajo serán compensados durante la vigencia de este convenio entre las siguientes opciones:

— Opción A: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores, así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 99,47 euros más un día de descanso.

— Opción B: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores, así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 224,301 euros.

— Opción C: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores, así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 1,88 días por día efectivamente trabajado.

Para esos mismos puestos se abonará una cantidad económica equivalente a la cantidad económica pactada para el plus de noche, por los días laborables en que se encuentren fuera por asistencia a campeonatos.

Artículo 29. Movilidad de personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará a tenor de lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las personas afectadas y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante, lo anterior, el trabajador o trabajadora afectada por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de grupo profesional superior.

Todas las personas, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de grupo profesional superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de grupo profesional superior a los que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización del trabajo, de grupo profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados automáticamente, pasará a ostentar el grupo correspondiente al puesto que desempeñe.

Las personas trabajadoras encuadradas en el nivel salarial de almacenero/a y auxiliar administrativo/a pasarán automáticamente a ostentar las categorías de oficial administrativo de 2ª y oficial de almacén de 2ª respectivamente transcurridos dos años desde la adscripción a los anteriores niveles.

Artículo 30. Formación profesional

Los ascensos que se produzcan en la empresa se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido, en todo caso atendiendo a la formación, méritos, antigüedad y a las facultades organizativas del empresario sin que se produzcan discriminaciones por razón de sexo o de afiliación sindical.

Los aprendices que finalicen el contrato de formación y deseen alcanzar la categoría de oficial deberán superar el examen correspondiente, creándose un tribunal constituido por:

- Un maestro de taller, que actuará como presidente, nombrado por la empresa de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. A falta de acuerdos será designado por la delegación provincial del INEM.
- Un representante de la empresa.
- Una persona del comité de empresa o de sección sindical a elección del trabajador o trabajadora.
- Una persona de la escuela de formación profesional correspondiente.

El personal de plantilla inscrito en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.

b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la realización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona afectada la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

En cuanto al reciclaje del personal, en caso de necesidad se seguirá actuando como hasta el momento, es decir, se le darán las máximas facilidades para ampliar sus conocimientos laborales mediante cursillos de formación, por supuesto fuera de la jornada laboral, ya que dicho cursillo es a cargo de la empresa, siempre y cuando el empleado esté de acuerdo en realizar este cursillo.

Artículo 31. Licencias y permisos

El personal de la plantilla, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: tres días laborables.

2. Fallecimiento de cónyuge: cinco días laborables, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3. Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días laborables.

4. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días laborables. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial 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. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador o trabajadora, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, se tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

5. Aquellos trabajadores o trabajadoras que tuvieran hijos discapacitados: dos días laborables para asistir a consultas médicas para dichos hijos, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

6. Todo trabajador o trabajadora que tuviera descendientes podrá disponer de permiso retribuido para acompañarles a la consulta médica en caso de requerimiento expreso de un médico especialista, siempre y cuando se presente el correspondiente justificante.

7. Alumbramiento de cónyuge: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

8. Matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural.

9. Matrimonio del trabajador o trabajadora: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité de empresa sobre las causas en las que ampara su negativa.

10. Traslado de domicilio: un día natural.

11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un máximo de 20 horas año en las que se incluyen las visitas a médico de cabecera y analíticas. El trabajador o trabajadora deberá presentarse en la empresa, en un tiempo máximo de 35 minutos a partir de la hora de salida del facultativo que figure en el justificante firmado por Osakidetza, salvo causa excepcional (avería, accidente...).

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en este convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Los permisos contemplados en los apartados 4 y 7 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad de la persona afectada, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Las parejas de hecho, y respecto del otro miembro o de sus familiares, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente generará los mismos derechos que los contemplados para el caso de matrimonio, pero referidos a los apartados 1, 2, 3 y 4. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso pueda derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Lo regulado en cuanto a licencias y permisos en el presente artículo se complementará con lo dispuesto en el plan de igualdad aprobado por la empresa.

Artículo 32. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y post-parto que legalmente les corresponden.

Artículo 33. Discapacidad

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona de la plantilla resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrá 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 de la persona afectada por la misma.

Artículo 34. Jubilación

Para aquellas personas que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la

empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

- 1 año antes: 2 mensualidades.
- 2 años antes: 4 mensualidades.
- 3 años antes: 6 mensualidades.
- 4 años antes: 8 mensualidades.

Mientras subsista la actual normativa en materia de jubilación las personas que se jubilen a la edad de 60 años y cumplan los requisitos señalados tendrán derecho a un premio de ocho mensualidades de salario-convenio.

Artículo 35. Economato

Se mantiene la concesión de los servicios de economato en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Si como consecuencia de las disposiciones vigentes, el economato desapareciese como persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Caso de que la aportación a efectuar tuviera que ser de distinta cuantía a la actualmente existente, este capítulo requerirá una nueva negociación con la empresa.

Artículo 36. Despidos por externalización y ausencias justificadas

En el caso de que la empresa llevará a cabo procesos de descentralización productiva (subcontratación de servicios, externalización de actividades, etc.) no podrá llevar a cabo despidos objetivos o colectivos con fundamento en la citada causa organizativa.

En ningún caso podrá la empresa extinguir contratos por causas objetivas por ausencias justificadas del trabajador.

Artículo 37. Funciones de la comisión de seguimiento del convenio

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión de seguimiento del convenio de Beretta Benelli Ibérica, SA, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengán atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto Ley 5/79 de 25 de enero y normas que lo desarrollan.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que correspondan a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión de seguimiento del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias o cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 38. Composición de la comisión de seguimiento del convenio

La comisión de seguimiento del convenio de Beretta Benelli Ibérica, SA estará constituida por tres representantes del comité de empresa y otros tres representantes de la empresa.

Asesores: podrán asistir a las reuniones de la comisión de seguimiento del convenio un asesor por parte del comité y otro por parte de la empresa.

Para la validez de los acuerdos que se tomen en el seno de la comisión será necesario el voto favorable de cada una de las partes, sindical y empresarial.

Las reuniones de la comisión de seguimiento se celebrarán como mínimo con carácter bimensual y, en todo caso, cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes.

Artículo 39. Gestión de la incapacidad temporal y prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y común

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión de los procesos de incapacidad temporal para contingencias comunes con la entidad colaboradora de la Seguridad Social, la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de incapacidad temporal a la entidad gestora de la Seguridad Social (INSS) sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

La empresa gestionará la prestación económica de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con el INSS.

Se establece un complemento de incapacidad temporal a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes y enfermedad profesional con los siguientes tramos:

- Del primero al vigésimo día de la baja: complemento hasta alcanzar el 80 por ciento del salario bruto.
- Del vigésimo primer día de la baja al trigésimo: complemento hasta alcanzar el 90 por ciento del salario bruto.
- Des trigésimo primer día de la baja en adelante: complemento hasta alcanzar el 100 por ciento del salario bruto.

Se establece un complemento de incapacidad temporal a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales derivada de accidente hasta el 100 por ciento del salario desde el primer día de la baja.

Artículo 40. Póliza de seguro por accidentes

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro por accidentes de trabajo, garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1. 62.479,62 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
2. 104.100,35 euros por invalidez permanente y total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por organismos laborales y de la Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que a tal efecto suscriba la empresa, será entregada al comité de empresa, quien, en el plazo de 15 días siguientes, hará saber a la empresa las observaciones que en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo, sin que se haya producido observación alguna, o producida esta se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo, podrán ser planteadas al comité de seguimiento del convenio.

Las pólizas del seguro de accidentes garantizan la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres siguientes a la firma del presente convenio.

Artículo 41. Fomento del euskera

Siempre que ello sea posible, las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 42. Asamblea de la plantilla

Todas las personas en la plantilla de Beretta Benelli Ibérica, SA dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales 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 de los miembros del comité de empresa o por un número no inferior al veinte por ciento de la plantilla.

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 antes de su celebración.

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

Artículo 43. Delegados de secciones sindicales

El delegado o delegada de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalentes a un 10 por ciento de la plantilla, podrá disponer de un plazo máximo de 15 horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de las personas trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a sus afiliados.

- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo del personal de la plantilla, así como en la implantación o revisión del sistema de organización.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa tanto en las reuniones que soliciten estos en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

El delegado o delegada sindical tendrá además las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- Condicionar el empleo de una persona a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- Despedir, sancionar, discriminar o causar cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de la empresa o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.
- La empresa facilitará reuniones a los afiliados a una sección sindical en sus locales, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 44. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados o afiliadas igual al señalado en el artículo 44, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones podrán asistir todas las personas afiliadas a la sección sindical convocante, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 45. Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa como representante del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario, en defensa de los intereses de sus representados, y tiene además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como de las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten al personal de la plantilla en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.
- Ser informados con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando estos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados “cambio de puesto” motivados por la movilidad funcional.
- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.
- Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados en el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puesto de confianza.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán solicitar a la dirección, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción preavisando con 30 días de antelación, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de la empresa y el comité de empresa, para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos y del delegado de prevención, el comité de empresa, será informado mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en materia de seguridad e higiene laborales, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre esta materia.

Será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma, exceptuando los casos que el trabajador o trabajadora lo rechace.

Los representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el previo aviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 46. Notificación de sanciones

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias al personal 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 de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Artículo 47. Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar a los miembros del comité de empresa y, en su caso, delegados de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Con carácter excepcional los representantes legales de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 48. Información por la empresa

La empresa Beretta Benelli Ibérica, SA informará al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa al comité de empresa y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 49. Comité de seguridad y salud laboral

Los miembros del comité de seguridad y salud laboral contarán con las competencias y facultades que prevén los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a adaptar en el seno de la comisión permanente, el texto del mismo al nuevo marco legal, una vez que se haya realizado el desarrollo reglamentario de la citada disposición legal. Ello sin perjuicio de la aplicación de la norma legal.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los miembros del comité de seguridad y salud laboral, se designarán por y entre los miembros del comité de empresa de Beretta Benelli Ibérica, SA.

Artículo 50. Reconocimientos médicos

El personal de la empresa tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita en horas de trabajo consistente en pruebas específicas para cada puesto de trabajo y analítica general.

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

1. Reconocimiento inicial tras la incorporación.
2. Reconocimientos periódicos en función de los riesgos del puesto de trabajo.
3. Reconocimiento por cambio de puesto de trabajo, siempre que éste implique nuevos riesgos.

La empresa facilitará medios de locomoción para acudir al reconocimiento médico.

En los días fijados para la analítica de sangre, la jornada comenzará al finalizar la misma y hasta el término de la jornada habitual.

Artículo 51. Nuevas contrataciones

La empresa publicará en el tablón de anuncios, la necesidad de las nuevas contrataciones, antes que estas se efectúen.

Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora eventual, la empresa, además estará obligada a comunicarlos en igual plazo a los miembros del comité de empresa.

La empresa no podrá contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellas personas que dispongan de otra ocupación retribuida a jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igual condiciones se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas de estas contingencias.

La contratación eventual se efectuará de acuerdo con las leyes en vigor. Se tenderá a cubrir las necesidades de la empresa con puestos fijos.

Artículo 52. Finiquito

En los casos de baja en la empresa, la persona solicitante podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Artículo 53. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otra persona para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período en que dure la misma, cesando ésta en la empresa al producirse la reincorporación de la persona sustituida

Artículo 54. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a todo el personal que lo necesite a su ingreso, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores.

El personal de producción directa tendrá derecho a dos batas y dos pantalones de trabajo al año.

La limpieza de las prendas de trabajo es a cuenta de la empresa.

Artículo 55. Promoción del personal

Siempre que se cree un nuevo puesto de trabajo, se dará opción a que sea ocupado por el personal de la plantilla, previa comunicación interna. Por supuesto, siempre y cuando la formación básica de la persona que se presente a dicho puesto esté de acuerdo con la función profesional a desarrollar, aunque fuese necesario algún cursillo de adaptación a dicha labor.

Es claro que, si el puesto a cubrir necesita de una formación de larga duración, la empresa no está en situación, ni dentro ni fuera de las horas de trabajo, de soportar el costo de una instrucción profesional que generalmente se adquiere en los años anteriores a desarrollar su actividad laboral, por lo que se vería obligado a contratar personal que tenga la formación requerida para el puesto.

En aquellos supuestos en los que los miembros de la plantilla que decidan optar al puesto de trabajo cumplan los requisitos, la empresa aportará su solicitud a la empresa que vaya a realizar la selección.

Los empleados de nuevo ingreso pasarán a ostentar el nivel salarial correspondiente al nivel objetivo que corresponda a los empleados del área en el que presten servicios en un plazo de dos años desde su incorporación, salvo que su desempeño en el nivel salarial de ingreso no alcance el mínimo exigible.

Artículo 56. Empresas de trabajo temporal

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal, y Beretta Benelli Ibérica, SA.

Lo acordado en el presente artículo, será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998.

Artículo 57. Medio de locomoción

Como medida de seguridad, la empresa mantendrá en sus instalaciones un vehículo durante toda la jornada laboral.

Artículo 58. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En relación con la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa cuenta con un plan de igualdad, que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a respetar, cuya vigencia se extiende del 18 de julio de 2023 y hasta el 17 de julio de 2027.

Artículo 59. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

En cuanto al acoso sexual y por razón de sexo, la Empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, u orientación sexual aprobado por la comisión de igualdad.

Artículo 60. Mantenimiento de los derechos del personal de la plantilla

Aunque la empresa cambie de razón social, esto no supondrá un perjuicio para las personas trabajadoras, conservando estos su antigüedad, puesto de trabajo y resto de los derechos firmados en este convenio.

Artículo 61. Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo en su caso, renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por los motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo por ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 62. Faltas

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular las que figuran en el presente convenio.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia o trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 63. Faltas leves

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

2º. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

- 4º. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º. Falta de aseo o limpieza personal.
- 6º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7º. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9º. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.

Artículo 64. Faltas graves

Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
- 2º. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3º. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 4º. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considera falta muy grave.
- 5º. Simular la presencia de otro al trabajo, fichando por él.
- 6º. La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- 7º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- 9º. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 65. Faltas muy graves

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o veinte en 1 año.
- 2º. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.
- 3º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4º. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- 5º. La simulación de enfermedad o accidente. Se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7º. La embriaguez durante el trabajo.

8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10º. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado, incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hasta la misma.

11º. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12º. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13º. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14º. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15º. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 66. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo centro.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación por un período no superior a 5 años para el ascenso.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Anexo I. Tabla salarial

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS NOCTURNO	SALARIO BRUTO ANUAL
Personal técnico taller					
Jefe/a taller / directores	1.569,10	404,84	2.731,57		65.877,13
Personal administrativo					
Jefe/a de ventas	1.569,10	404,84	2.464,19		62.133,82
Jefe/a administrativo 1ª	1.569,10	404,84	2.328,89		60.239,56
Jefe/a administrativo 2ª	1.529,26	372,89	1.221,69		43.733,85
Vendedor/a	1.059,87	281,38	381,04		24.112,03
Oficial administrativo 1ª	1.346,58	372,89	1.219,53		41.146,20
Oficial administrativo 2ª	1.234,25	258,05	897,60		33.458,61
Oficial administrativo 3ª	1.178,26	227,18	747,94		30.147,42
Auxiliar administrativo	1.009,94	227,18	673,29		26.745,78
Personal taller					
Responsable de turno	1.401,50	413,81	1.981,83	34,72	53.159,94
Mantenimiento	1.401,50	413,81	1.563,00	34,72	47.296,27
Oficial 1ª	1.401,50	413,81	1.192,62	34,72	42.110,91
Oficial 2ª	1.322,54	345,26	1.325,05	34,72	41.899,88
Oficial 3ª	1.254,35	307,58	1.325,05	34,72	40.417,63
Especialista	1.234,25	258,05	897,60	34,72	33.458,61
Peón/a	1.009,94	227,18	673,29	34,72	26.745,78
Personal subalterno					
Encargado/a almacén	1.253,27	279,58	1.234,25		38.739,43
Oficial 2ª almacén	1.323,97	272,40	749,02		32.835,56
Oficial 3ª almacén	1.178,26	227,18	747,94		30.147,42
Almacenero/a	1.009,94	227,18	673,29		26.745,78

PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO	PEÓN/ALMACENERO	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª
1 circunstancia	5,78	5,86	6,23	6,63
2 circunstancia	7,31	7,41	7,86	8,40
3 circunstancia	8,85	8,97	9,53	10,16