C.V.E.: BOPBUR-2019-01823

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de marzo de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales, S.A. (AMVI, S.A.) (C.C. 09000032011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales, S.A. (AMVI, S.A.), suscrito el día 15 de febrero de 2019 por los representantes de la dirección de la mercantil y los representantes de los trabajadores, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017 de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 21 de marzo de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *

CONVENIO AMVI 2019

ÍNDICE. –

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.
Artículo 1. – Partes contratantes.
Artículo 2. – Ámbito personal.
Artículo 3. – Ámbito territorial.
Artículo 4. – Ámbito temporal.
Artículo 5. – Denuncia.
Artículo 6. –Vinculación a la totalidad.
Artículo 7. – Comisión mixta paritaria.
Artículo 8. – Conflictos laborales e inaplicación de convenio.
CAPÍTULO II. – FORMACIÓN.
Artículo 9. – Objetivos de formación continua.
CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO.
Artículo 10. – Jornada laboral.
Artículo 11. – Modulación del tiempo y trabajo.
Artículo 12. – Calendario.
Artículo 13. – Vacaciones.
Artículo 14. – Vacaciones de Navidad.
Artículo 15. – Horas extraordinarias.
Artículo 16. – Permisos y licencia.
Artículo 17. – Parejas de hecho.
CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
Artículo 18. – Clasificación profesional.
CAPÍTULO V. – SALUD LABORAL.
Artículo 19. – Revisión médica anual.
Artículo 20. – Delegados de prevención.
Artículo 21. – Ropa de trabajo y material de seguridad.
Artículo 22. – Seguro vida, invalidez y muerte.
CAPÍTULO VI. – RETRIBUCIONES SALARIALES.
Artículo 23. – Incremento salarial.
Artículo 24. – Cláusula de revisión salarial.
Artículo 25. – Aumento en complementos salariales.
Artículo 26. – Antigüedad.

Artículo 27. – Pagas extraordinarias.
Artículo 28. – Periodos de liquidación.
Artículo 29. – Incentivos – primas.
Artículo 30. – Prima de penosidad/toxicidad.
Artículo 31. – Plus turnicidad.
Artículo 32. – Plus de nocturnidad.
Artículo 33. – Plus disponibilidad.
Artículo 34. – Otros pluses.
Artículo 35. – Asistencia técnica.
Artículo 36. – Trabajos fuera de la empresa.
Artículo 37. – Salarios por enfermedad o accidente.
CAPÍTULO VII. – IGUALDAD Y DIVERSIDAD.
Artículo 38. – Igualdad y diversidad.
CAPÍTULO VIII. – CÓDIGO DE CONDUCTA.
Artículo 39. – Descuentos por sanción.
Artículo 40. – Retrasos.
CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES.
Artículo 41. – Asambleas.
Artículo 42. – Horas de crédito sindical.
Artículo 43. – Reuniones con la empresa fuera de jornada.
Artículo 44. – Competencias y medios del comité de empresa.
Artículo 45. – Participación.
Artículo 46. – Comité Intercentros.
CAPÍTULO X. – NUEVAS CONTRATACIONES.
Artículo 47. – Vacantes.
Artículo 48. – Periodo de adaptación.
CAPÍTULO XI. – DISPOSICIONES VARIAS.
Artículo 49. – Varios.
Artículo 50. – Jubilación.
Artículo 51. – Competencias/legislación.
Anexo I. –
Anexo II. –
Anexo III. –
Anexo IV. –

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio colectivo de trabajo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación empresarial de Aplicaciones Mecánicas Válvulas Industriales, S.A. (en lo sucesivo AMVI) y la representación de los trabajadores de la misma.

Artículo 2. – Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Aplicaciones Mecánicas Válvulas Industriales, S.A., en anagrama AMVI y los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a la misma, con la excepción de los siguientes puestos de trabajo:

Director de fábrica.

Director de fabricación.

Responsable de producción.

Responsable de controlling-finanzas.

Responsable de compras-logística.

Responsable de calidad.

Responsable de Competence Center Productos Burgos.

Responsable de industrialización.

Responsable de mantenimiento.

Responsable de Ingeniería - Notas D.

Responsable de RR.HH.

De crearse nuevos puestos de trabajo, se acordará su exclusión del presente convenio, entre la Dirección, El Comité de Empresa y el interesado.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

El presente convenio aplica al centro de trabajo de Aplicaciones Mecánicas Válvulas Industriales, S.A., con domicilio social en calle Escudo, s/n en el polígono industrial de Villalonquéjar - Burgos.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de 1 año a partir del 1 de enero de 2019 finalizando, por tanto el 31 de diciembre del 2019, siendo prorrogable, tácitamente, mientras no se haya llegado a un acuerdo en las negociaciones de un próximo convenio.

Artículo 5. – Denuncia.

Ambas partes están de acuerdo en que, para iniciar las negociaciones, con vistas a la firma de un nuevo convenio, este deberá ser denunciado dos meses antes de la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas, por cualquiera de las partes.

Una vez denunciado la comisión negociadora deberá quedar válidamente constituida en el plazo de quince días a partir de la finalización del periodo de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Las clausulas contenidas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquiera de ellas carecería de validez, si el convenio no fuera aprobado en su totalidad, debiendo, en este último caso, reconsiderarse su contenido totalmente.

Artículo 7. – Comisión mixta paritaria.

Para la aplicación, interpretación y cumplimiento de las estipulaciones de este convenio, se crea una comisión paritaria, compuesta por dos personas en representación de la empresa y por dos personas representantes de los trabajadores. Esta comisión será nombrada en cada momento necesario para entender, con carácter previo, cualquier reclamación que pudiera plantearse, sobre la interpretación de las cláusulas de este convenio.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria en la cuestión de aplicación o de interpretación sometida a la misma, queda expedita la vía correspondiente, no siendo vinculante el acuerdo de esta.

Artículo 8. – Conflictos laborales e inaplicación de convenio.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en cualquier conflicto laboral o para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimiento de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL), o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO II. – FORMACIÓN

Artículo 9. – Objetivos de formación continúa.

A todos los trabajadores que deseen ampliar sus conocimientos profesionales, en relación con su puesto de trabajo, la Empresa les concederá una beca, consistente en el 100% de la matrícula y el material didáctico; estos cursos se realizarán dentro de la población en donde esté ubicada la Empresa.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. – Jornada laboral.

La jornada laboral es de ocho horas diarias con un cómputo total máximo anual de 1704 horas efectivas de trabajo.

Jornada principal:

La jornada normal o principal será de 7 a 15 horas con una pausa de 15 minutos de las 10:30 a 10:45 horas para bocadillo, todos los días laborables.

Jornada a turnos:

– Turno de mañana, de 6 a 14 horas con una pausa de 20 minutos para bocadillo de 9 a 9:20 horas.

– Turno de tarde, de 14 a 22 horas con una pausa de 20 minutos para bocadillo de 18:30 a 18:50 horas.

– Turno de noche, de 22 a 6 horas, comenzando el lunes a las 0 horas y finalizando el último día laboral de la semana a las 6 horas, con una pausa de 20 minutos para el bocadillo de 2 a 2:20 horas. De martes a viernes el horario será de 22 a 6 horas. Este horario se realizará únicamente en el taller de mecanización y estarán excluidos de este turno los trabajadores fijos antes de 1998.

No obstante y por mayoría de las tres partes (empresa, trabajador y comité), se podrán llegar a otros horarios no establecidos anteriormente.

El tiempo de bocadillo indicado en cada uno de los horarios anteriores se considera como trabajo efectivo.

El cambio de horarios establecidos deberá ser notificado por la empresa al interesado con una antelación de dos semanas y la duración mínima en el nuevo horario será de un mes.

Las compensaciones económicas para los horarios distintos de la jornada normal se especificarán en la tabla salarial (Anexo I).

Turnos fin de semana:

Cuando los turnos y horarios descritos en el convenio, no sean suficientes para hacer frente a las exigencias de producción del taller de mecanización. La empresa podrá establecer turnos de fin de semana y festivos, con trabajadores de nueva contratación o personal fijo (voluntarios de AMVI).

Horarios para este turno de las 6 a 18, tendrán un descanso de 15 minutos y otro de 40 minutos para comer (la empresa facilitará la comida). El salario que percibirán será el correspondiente a un mes entero en función de la categoría. Quedando pendiente la negociación de su duración entre la empresa y el comité.

Horario flexible:

La empresa y los trabajadores convienen en implantar un horario flexible, de tal suerte que afecte a todo el personal fijo de la empresa, respetando la normativa vigente en cada momento. Estos horarios, no obstante tendrán una duración mínima de 5 horas al día y máxima de 12. El cómputo de la jornada laboral anual no superará las horas establecidas que marca la ley. Se requerirá en cada caso la conformidad de la empresa, del Comité y del trabajador para acogerse a tal horario flexible.

Artículo 11. – Modulación del tiempo y trabajo.

Horas modulación + - 64 horas.

(A) 4 días de modulación (32 h) compensados:

– Si se trabaja de L-V: Tiempo descansado (hora por hora)

– Si se trabaja en sábado: 50% coste hora normal + tiempo descansado (hora por hora).

(B) 4 días de modulación (32 h) compensados:

– Si se trabaja de L-V: 25% coste hora normal + tiempo descansado (hora por hora).

– Si se trabaja en sábado: 50% coste hora normal + tiempo descansado (hora por hora).

Modulación en sábados: Máximo 4 sábados por año y por trabajador, salvo que trabajador y empresa acuerden modular más sábados.

Si al final del año natural el número de horas reales trabajadas excede al número de horas anuales correspondientes a ese año natural, se pagarán como hora extra según corresponda, descontado lo ya pagado previamente (25% de L-V desde la hora 33 a hora 64, 50% por los sábados trabajados).

La notificación, tanto para la modulación como para el complemento de la modulación, será mínima de siete días naturales o cinco laborables.

No se podrá modular en sábados unidos a puentes o festivos y dentro del disfrute de vacaciones.

Todo el personal tanto fijo, eventual o ETT, realizarán las 64 horas moduladas/año independientemente de la cantidad de contratos en ese año.

Complemento a la modulación:

En temporadas muy bajas o bajas de producción la empresa podrá ofrecer el disfrute de vacaciones con un premio de 1,125 por temporada baja y 1,25 por temporada muy baja, en una duración mínima de dos semanas.

Artículo 12. – Calendario.

Dentro de las normas pactadas sobre esta materia, cada año se confeccionará un calendario laboral, que será reflejado en el anexo III de este convenio.

Días laborables:

Se consideran días no laborables sábados y domingos y todos los demás días señalados por la autoridad laboral u organismos competentes, para la ciudad de Burgos. No obstante, a pesar de lo anteriormente expuesto y previo acuerdo entre las partes, algunos sábados del año podrán ser declarados laborables cuando, en la misma proporción, otros días laborables se declaren como no laborables.

Días ajuste calendario:

Se realizará el calendario anual de acuerdo a las horas anuales pactadas, una vez minorados los días de vacaciones y los días de navidad, los días de exceso de jornada se distribuirán de la siguiente manera.

– Todos los puentes.

– Resto según necesidades de la empresa.

Artículo 13. – Vacaciones.

Veintitrés días de vacaciones.

Diecinueve días de libre disposición del trabajador, con la condición de no coincidir en las fechas con el compañero o sustituto que designe la empresa, previa consulta con su responsable y preferentemente en verano.

Cuatro días designados por la empresa, cuando considere necesario tomadas de dos en dos o cuatro seguidos, u otras formas de mutuo acuerdo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

No podrán ser disfrutadas dichas vacaciones unidas a las del año siguiente.

Artículo 14. – Vacaciones de Navidad.

Serán vacaciones los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 1 de enero ambos inclusive. No obstante, empresa, trabajador y comité de empresa, por mayoría podrán acordar realizar trabajos propios de fin de ejercicio, tales como inventarios, pedidos críticos...

Artículo 15. – Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En caso de realizar horas extraordinarias de lunes a domingo, se podrán descansar o retribuir a elección del trabajador.

Para el caso de retribuir se aplicará la siguiente fórmula:

Salario base + antigüedad x 15 pagas dividido entre 1.704 horas, al resultado se le aplicará el 1,50.

En caso de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias, será por un tiempo de descanso equivalente al 1,75.

Artículo 16. – Permisos y licencia.

Además de los permisos y licencias contemplados por otras causas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la empresa concederá a los trabajadores, previo aviso y justificación las siguientes licencias o permisos.

a) Permiso por fallecimiento.

Tres días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Permiso por enfermedad.

Tres días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días se podrán disfrutar mientras dure la situación.

Necesario acreditación con justificante médico.

c) Otros permisos retribuidos.

Los permisos por enfermedad o fallecimiento de parientes consanguíneos, o por afinidad, que no se contemplan en los dos apartados anteriores, se regirán conforme a la legislación vigente, en el momento de la solicitud del permiso.

En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, 4 horas de permiso para asistir al sepelio.

Para acompañamiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

En los apartados a) y b) cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia se ampliará en dos días naturales más. Y si la empresa considerara que la gravedad del caso lo requiere, aumentará esos días.

d) Nacimiento hijos.

Tres días laborables por alumbramiento de la esposa o parejas de hecho con justificación oficial. Estos días no serán absorbidos por días de vacaciones ni por ningún otro permiso.

e) Consulta médica.

La empresa concederá el permiso necesario o transportará a los trabajadores para consulta médica. Y en casos urgentes, la empresa dispondrá del transporte para el trabajador.

f) Permisos no retribuidos.

Los permisos no retribuidos concedidos por la empresa y las faltas injustificadas, se descontarán según la siguiente fórmula:

Salario hora = Salario base + antigüedad / número de horas efectivas de trabajo año en curso.

No obstante lo anterior, la empresa concederá la recuperación de estos permisos, siempre que el trabajador lo solicite y nunca en días no laborables, ni durante el periodo de bocadillo.

Artículo 17. – Parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que las parejas de derecho para el disfrute de todos los permisos detallados anteriormente, con su debida justificación de convivencia.

CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. – Clasificación profesional.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo I del presente convenio.

CAPÍTULO V. – SALUD LABORAL

Artículo 19. – Revisión médica anual.

Todo trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual, lo más completa posible. Los análisis a efectuar serán los ordinarios ya establecidos, u otros acordados entre el comité de empresa y la dirección, y el servicio de vigilancia de la salud.

Se hará una valoración media del tiempo invertido y se dará a todos los trabajadores.

Artículo 20. – Delegados de prevención.

Los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario para el cumplimiento de todas y cada una de sus funciones específicas y serán elegidos según normativa vigente.

Compromiso de la empresa de reunirse con el comité de salud laboral al menos una vez al mes.

Artículo 21. – Ropa de trabajo y material de seguridad.

La empresa proveerá al personal de taller de dos juegos de ropa de trabajo al año. Y al personal técnico y administrativo de dos batas al año. Asimismo se proveerá del material necesario para su seguridad e higiene (botas, gafas, toallas...) en los puestos que se requiera. El lavado de ropa de trabajo y batas, será a cargo de la empresa.

Artículo 22. – Seguro vida, invalidez y muerte.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un seguro colectivo de vida y de accidentes.

CAPÍTULO VI. – RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 23. – Incremento salarial.

Para el año 2019 se acuerda incrementar las tablas salariales del 2018 un 2%.

Artículo 24. – Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara en el año natural del 2019 un incremento superior al 2% se efectuará una revisión de las tablas salariales tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2019, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2020.

Mientras tenga vigencia este convenio, los incrementos de salario, de cada año, se reflejarán en la tabla salarial del Anexo 1 de este; por tanto, esta tabla salarial, será

renovable, cada año, dentro de las normas acordadas para temas salariales. De crease nuevas categorías, éstas se incluirán en la tabla salarial (Anexo 1) del año siguiente.

Los salarios no guardarán relación con las horas efectivas de trabajo, solo la estrictamente necesaria para efectuar los cálculos oportunos, de tal forma que, el salario permanecerá invariable en su totalidad, aunque, por disposición legal o mutuo acuerdo, entre empresa y trabajadores, fuesen acordados nuevos horarios. Se exceptúan los acuerdos que en caso de crisis, se tomen entre empresa, trabajadores y autoridad laboral.

Artículo 25. – Aumento en complementos salariales.

Independientemente de todo lo expuesto con anterioridad, cada trabajador tendrá un aumento en sus complementos salariales (antigüedad, primas, pluses, etc.) en el mismo porcentaje en que se le sea incrementado su salario base, o de la forma y manera que, en ciertos casos, especifique el presente convenio o determinen las leyes vigentes.

Artículo 26. – Antigüedad.

El complemento por antigüedad se percibirá por quinquenios, siendo la cuantía de cada uno de ellos equivalente al 5% del salario base.

Los aumentos periódicos, por años de antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero, si se cumpliese en el primer semestre y a partir del 1 de julio, si fuese en el segundo semestre.

Artículo 27. – Pagas extraordinarias.

La empresa pagará tres pagas extraordinarias a todos los trabajadores, siendo cada una de ellas de una mensualidad del salario bruto del año en curso, es decir, salario base, antigüedad y las primas cuando así se especifiquen en la tabla salarial. Estas pagas se harán efectivas: El 15 de abril, el 15 de julio, y el 15 de diciembre, o los anteriores si algunos de estos días fuesen festivos.

Artículo 28. – Periodos de liquidación.

Los periodos de liquidación de las pagas extraordinarias, serán:

Paga de abril: Del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

Paga de julio y diciembre: Según la legislación vigente.

Artículo 29. – Incentivos - primas.

La prima de producción de marzo a partir del 2007, cambiará por prima de facturación y nos regiremos según los baremos establecidos. (Anexo IV).

La percepción de la prima de facturación se realizará durante el mes de marzo del año siguiente.

Estos topes se incrementarán en función del IPC real.

A partir de 23.000.000 euros de facturación, se negociarán las cantidades.

Todos los pedidos que se fabriquen en AMVI entrarán en facturación.

Se establece una prima de resultados de seguridad, asistencia y puntualidad de 20 euros mensuales.

A esta prima tendrán derecho todos los trabajadores que a pesar de haber pedido permisos computen las 1.704 horas anuales. Para los permisos que se quieran recuperar se indicará en el momento de la solicitud del permiso. La recuperación será según convenio.

No se perderá esta prima por: Permisos de vacaciones, asambleas, permisos comité de empresa, permisos no retribuidos.

En caso de permisos individuales (oficiales o particulares) y por enfermedad (ILT) lo perderá el interesado.

Cuando no haya ningún accidente con baja, durante el mes, se abonará a las personas que no hayan tenido ningún absentismo (ilt, permisos, retrasos) durante el mismo.

El importe resultante se abonará trimestralmente. Cuando haya accidente con baja la prima mensual la perderá todo el personal durante el mes que ocurra.

Se establece 30 euros trimestrales, que lo cobrarán todas las personas con contrato en AMVI, cuando la media de la tasa de servicio general llegue al 95% o la supere.

Se establece 30 euros trimestrales por 5S, lo cobrarán todas las personas con contrato en AMVI, si el resultado interno de aplicación 5S en toda la empresa es satisfactorio.

Se acuerda que para realizar los Audit de las 5S estarán presentes un representante de la empresa, el responsable del departamento y un miembro del comité de empresa. se avisará al comité con dos o tres días de antelación la realización del Audit.

Esta prima la cobrarán todas las personas que tengan contrato laboral con AMVI, S.A.

Los trabajadores que hayan causado baja por jubilación parcial, percibirán la parte proporcional al tiempo del año trabajado.

Todos los trabajadores eventuales que tengan contrato laboral con AMVI con más de tres meses en la empresa, percibirán la parte proporcional de esta prima en función del tiempo trabajado.

Artículo 30. – Prima de penosidad/toxicidad.

Estas primas se pagarán según convenio provincial.

Prima penosidad: se acuerda pagar el 20% a los que trabajen en radial y lijadora.

Artículo 31. – Plus turnicidad.

Se retribuirá según Anexo I.

Artículo 32. – Plus de nocturnidad.

El plus salarial de nocturnidad que se hallará de la siguiente fórmula:

(Salario base anual de la tabla/número de días efectivos de trabajo anual) multiplicado por 0,25 y por el número de días trabajados en el mes.

Nota: En el hipotético caso que se aplique a la vez el periodo de adaptación y el plus de nocturnidad se sustituirá en la formula anterior el concepto salario base anual de la tabla salarial por el total anual convenio provincial.

Artículo 33. – Plus disponibilidad.

Cuantía del plus de disponibilidad será según tablas Anexo I.

Condiciones:

Plus de disponibilidad para puestos de trabajo similares dentro de una unidad o administración para personal capacitado con formación interna.

Trabajadores designados (grupos 6 y 7) que, de forma voluntaria, acepten aplicar las condiciones de este acuerdo.

Este plus es independiente a cambios de categoría o cambios de turnos.

El plus de disponibilidad dejará de abonarse previa renuncia por parte del trabajador.

Las labores que han determinado la percepción del plus de disponibilidad tendrán que desarrollarse durante un periodo mínimo de un año.

El responsable del trabajador facilitará cambios de puestos de trabajo para mantener un nivel de formación adecuado.

La cuantía del plus se revisará anualmente aplicándose un incremento legalmente establecido del IPC real del año anterior.

Después de seis meses se realizará una reunión a fin de analizar la experiencia de la aplicación de este acuerdo.

– Nota: Este acuerdo queda abierto a las demás categorías mediante otros acuerdos.

Un ejemplo:

Categoría: Oficial de 3.ª de la A.

Unidad válvulas.

Tipo de puesto de trabajo: Producción.

Ejemplos de puestos de trabajo dentro de los cuales la persona tendría disponibilidad.

Puesto de trabajo departamento montaje válvulas y pruebas.

Puesto de trabajo departamento montaje caucho.

Puesto de trabajo departamento mecánico.

Puesto de trabajo departamento pintura válvulas.

Puesto de trabajo departamento de recepción y almacén.

Artículo 34. – Otros pluses.

Plus granalladora. (Ver Anexo I).

Plus por pegado de anillo. (Ver Anexo I).

Artículo 35. – Asistencia técnica.

Los trabajadores encuadrados en Agente Técnico Post-Venta, por sus condiciones de trabajo, tienen un acuerdo especial pactado con la empresa. Este acuerdo está especificado, íntegramente, en el Anexo II y forma parte íntegra de este convenio.

Artículo 36. – Trabajos fuera de la empresa.

Los trabajadores que prestan sus servicios en fábrica, cuando por necesidades de la empresa, tengan que realizar trabajos fuera de ella, propios de los agentes técnicos post-venta, se les aplicará el acuerdo pactado para Agente Técnico Post-Venta, Anexo II, o según pacten con anterioridad a la asistencia, empresa y trabajador. Este pacto tendrá que ser superior al que rige para Agente Técnico Post-Venta.

Artículo 37. – Salarios por enfermedad o accidente.

Se abonará el 100% desde el primer día en caso de enfermedad o accidente.

CAPÍTULO VII. –IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Artículo 38. – Igualdad y diversidad.

La empresa se compromete a promover la defensa y aplicación de igualdad entre sus empleados garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, remuneración y desarrollo profesional garantizando el acceso a la formación que se imparta sin que exista discriminación por razón de género, raza, creencia o condición.

CAPÍTULO VIII. – CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 39. – Descuentos por sanción.

Ambas partes acuerdan que, cuando algún trabajador sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo, el descuento del tiempo que dura la sanción, se efectúe según la siguiente formula:

Descuento = (salario mensual/30 días) x días de sanción.

Artículo 40. – Retrasos.

La empresa concederá la recuperación de los retrasos.

Cuando estos se produzcan reiteradamente la empresa procederá a su descuento y de persistir se aplicará la legislación vigente.

La empresa perdonará los retrasos que no superen 60 minutos durante el año.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. – Asambleas.

El comité podrá convocar en asamblea a los trabajadores, dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales. En cada asamblea se procurará ponerse de acuerdo con la Dirección, a fin de interrumpir el mínimo posible la producción.

Artículo 42. – Horas de crédito sindical.

Cada uno de los miembros del comité tiene concedidas, para sus reuniones, veinte horas mensuales, dentro de la jornada y a cuenta de la empresa, acumulables, mes a mes, hasta un máximo de cuarenta horas. El tiempo empleado en reuniones con la Dirección o cuando el comité tenga que acudir a convocatorias provinciales no se contabilizará.

Artículo 43. – Reuniones con la empresa fuera de jornada.

Las horas fuera de jornada serán tratadas como horas extraordinarias según convenio AMVI.

El transporte será a la elección del afectado, utilizando medio propio y abonado por la dirección según norma establecida, o aportando la dirección servicio de taxi.

Artículo 44. – Competencias y medios del comité de empresa.

Las modificaciones de las condiciones sustanciales de trabajo de cada empleado serán negociadas entre la dirección, el comité de empresa y los interesados.

Se acuerda que el operario que tenga que plantear algún problema personal, o que considere que su jefe no se lo pueda resolver, será recibido por la dirección, sin necesidad de consulta con su jefe inmediato, pero si será condición imprescindible, que el operario consulté con el comité de empresa, para ser recibido. El comité se encargará de los trámites necesarios.

La empresa entregará al comité de empresa toda la documentación marcada en la legislación vigente, evolución de salarios, categorías, etc.

La empresa publicará en el tablón de anuncios los organigramas y dará copia al Comité de empresa.

La empresa proporcionará una sala para el comité.

Artículo 45. – Participación.

El acuerdo de este convenio conlleva una mayor participación del comité de empresa, en todo lo que respecta a la producción, planificación, organización, y asuntos socio-laborales. Con este fin se realizará una reunión mensual para tratar estos asuntos.

El resumen de ventas será entregado mensualmente.

Todos los responsables de los distintos departamentos, cuando se necesiten hacer horas extras o moduladas, deberán hacer, una solicitud con el personal afectado y los motivos de esta solicitud, se harán tres copias: personal afectado, departamento de personal y comité de empresa.

Artículo 46. – Comité intercentros.

Se acuerdan dos reuniones anuales del comité intercentros (Burgos, Zarauz Y Madrid). Los gastos de cada reunión se imputarán cada vez a un centro.

CAPÍTULO X. – NUEVAS CONTRATACIONES

Artículo 47. – Vacantes.

Para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, la empresa deberá notificarlo al comité y antes de sacarlos a concurso exterior, se ofrecerán al personal de la plantilla a través del tablón de anuncios. Siempre que reúnan los requisitos del puesto, tendrán prioridad los antiguos trabajadores de AMVI, trabajadores de edad avanzada y que realicen tareas y horarios penosos (horario nocturno, granalladora manual, etc.).

Artículo 48. – Periodo de adaptación.

En los casos de nuevos contratos de empleados que por primera vez trabajen en AMVI, se acuerda fijar un periodo de adaptación de tres meses para las categorías de peones, especialistas y el grupo n.º 6 (Auxiliar, Telefonista y Limpieza) de la tabla salarial.

Durante dichos periodos, el salario que el empleado percibirá será el salario base estipulado en el convenio provincial, para dicha categoría o similar y no el que figura en la tabla salarial (Anexo I) de este convenio.

El salario mensual para este periodo será:

Salario total anual indicado en el convenio provincial dividido por 15.

Nota: Siempre al finalizar total o parcialmente este periodo de adaptación se realizará el correspondiente finiquito, aunque el interesado siga trabajando en la empresa en las condiciones económicas que estipule nuestro convenio.

CAPÍTULO XI. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 49. – Varios.

Plus transporte 5,5 euros día compensa los viajes realizados dentro de la ciudad. Deben ser autorizados por su superior.

Kilometraje 0,31 compensa los kilómetros realizados fuera de la ciudad en misión de trabajo. Deben ser autorizados por su superior.

Se acuerdan realizar viajes a Ferias de Muestras relacionados con su trabajo y visitas a AMRI. Estos viajes, serán planificados en su día entre la dirección y el comité de empresa.

Para asistir a las Ferias de Muestras que estén relacionadas con el trabajo de las personas interesadas, y en días no laborables, le empresa abonará el coste del transporte o kilometraje (según se trate de vehículos privados o colectivos). En el caso de vehículos privados, los interesados deberán agruparse para completar dichos vehículos.

La empresa enviará una corona de flores en caso de fallecimiento de familiares del trabajador hasta el primer grado de consanguinidad.

En caso de fallecimiento de trabajadores la empresa asumirá los gastos de representación del comité por asistencia al sepelio que se celebren en la provincia de Burgos.

Artículo 50. – Jubilación.

Todos los empleados al llegar a los 61 años podrán optar entre seguir trabajando o bien acogerse a un contrato de relevo.

Como hasta ahora se aplicará lo recogido en las actas 225, E01-08 1 y 9/12.

Artículo 51. – Competencias/legislación.

Para todo lo no acordado en el presente convenio, se estará a lo previsto en el convenio provincial, la legislación general de trabajo, el Reglamento de Régimen Interior y en los pactos o acuerdos, entre las partes económica y social, reflejados en las actas indicadas en este convenio y las generadas a partir de la firma del mismo.

* * *

ANEXO I

TABLAS SALARIAL 2019

Fecha 01/01/2019

APLICACIÓN: Desde el 01/01/2019 según niveles salariales.
Salario base mensual 2019 = 2% de incremento sobre el salario base de diciembre de 2018.

	GRUPO 7	GRUPO 6		GRUPO 5		
	PEONES	ESPECIALISTAS	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	
A	1.792,28 €	1.874,39 €	1.956,78 €	2.038,77 €	2.120,92 €	A
B	1.817,81 €	1.890,95 €	1.982,04 €	2.064,16 €	2.146,39 €	B
C	1.842,69 €	1.928,40 €	2.010,43 €	2.092,50 €	2.163,41 €	C
D	1.874,39 €	1.956,78 €	2.038,77 €	2.120,92 €	2.202,95 €	D
					2.239,75 €	E
					2.282,01 €	F
					2.339,87 €	G

GRUPO 6	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3
1.792,28 €	1.874,39 €	2.130,88 €	2.583,95 €
1.874,39 €	2.130,88 €	2.583,95 €	
AUXILIAR TELEFONISTA LIMPIEZA	OF.2ª ADM. AUXILIAR TECN. DELINEANTE	TECNICO ORG.2ª OF.1ª ADM. INSP.PRUEBAS DELINEANTE DE 1ª A.T.P. CAPATAZ	TECNICO DELINEANTE PROY. ENCARGADOS INSP CONTROL C. JEFE 2ª ADM. JEFE 2º TEC.ORG. CONTRAMAESTRE JEFE 2º EXP.

PLUSES		
TURNO (1)	16,24	x día trabajado
TURNO (2)	5,42	x día trabajado
DISPONIBILIDAD VIAJES	789,41	x mes // p.p.
DISPONIBILIDAD	98,67	x mes s/categoría
DESPLAZAMIENTO	34,06	x día desplazado
DIETA	46,10	x día desplazado
GRANALLADORA	2,96	x hora granallada
SORALUCE	6,10	x día trabajado
PEGADO DE ANILLOS	29,80	x día de pegado anillo
HORA MODULADA	S/CONVENIO	
NOCTURNICIDAD	S/CONVENIO	
PENOSIDAD/TOXICIDAD	S/CONVENIO	

* * *

ANEXO II

DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMVI, S.A. (BURGOS)

ACUERDO PACTADO ENTRE LAS PARTES SOCIAL Y ECONÓMICA DE AMVI, S.A.

Por las condiciones especiales de trabajo que tienen los Agentes Técnicos Post-Venta, las representaciones de la empresa y trabajadores, han creído necesario acordar lo siguiente:

1.º) Este acuerdo afecta a las categorías de Agentes Técnicos Post-Venta y al resto del personal de fábrica que establece el convenio colectivo de AMVI, S.A.

2.º) Además de lo expresamente indicado en este acuerdo, las relaciones laborales de empresa y trabajadores afectados, se regirán, según el convenio colectivo de AMVI, S.A.

3.º) Además de los salarios establecidos para su categoría, en el convenio colectivo de fábrica, la empresa pagará:

Una prima de disponibilidad, consistente en 789,41 euros mensuales, para los Agentes Técnicos Post-Venta.

Una prima de desplazamiento consistente en 34,06 euros cada día que esté desplazado.

Una dieta de 46,10 euros cada día que dure el desplazamiento. Cuando, durante el desplazamiento, se tome solamente una de las dos comidas principales (comida de medio día o cena) se tendrá derecho solamente a media dieta.

El importe de los billetes de viajes, taxis y demás gastos correspondientes a medios de transporte. Cuando los desplazamientos se realicen en coche particular se pagará el kilometraje al precio oficialmente establecido en el momento del desplazamiento y demás gastos ocasionados por este motivo, como son aparcamientos etc., excepto las multas de tráfico o aparcamiento.

De los gastos de estancias en hotel, solamente el alquiler de la habitación.

4.º) Las primas y dietas se revisarán de la forma siguiente:

– Prima por puesto de trabajo:

Esta prima se aumentará en el mismo porcentaje que sea aumentado el salario base.

– Prima de desplazamiento:

Esta prima se aumentará en el mismo porcentaje que sea incrementada la masa salarial bruta.

– Dieta:

Se aumentará en el mismo porcentaje que sea aumentado el IPC.

5.º) Cuando un Agente Técnico Post-Venta, no pueda seguir prestando sus servicios en este puesto de trabajo y sea trasladado a otro, en fábrica, se estudiará el caso particularmente.

6.º) Cuando, por necesidades de trabajo, tengan que permanecer desplazados cualquier día, considerado como no laborable en AMVI, S.A., descansarán, a su regreso, tantos días laborales, como no laborales hayan permanecido desplazados con un incremento del 37%.

Se hace constar que, este descanso, se concede solamente por el hecho de estar desplazados, independientemente que, en esos días, estén trabajando o no. Para descansar los días que les correspondan se pondrán de acuerdo, individualmente, con la Empresa. Si no hubiese acuerdo, la empresa está obligada a conceder estos días antes de transcurrir tres meses, desde la fecha del desplazamiento. En este punto no se podrá acordar compensación monetaria.

7.º) Para las salidas de la península u otro territorio español, la empresa pagará todos los gastos, debidamente justificados, en lugar de las dietas. No se admitirán los gastos que se produzcan por motivos distintos a los intereses de la propia responsabilidad del puesto de trabajo. La prima por desplazamiento, se incrementara el 100% mientras dure esta salida.

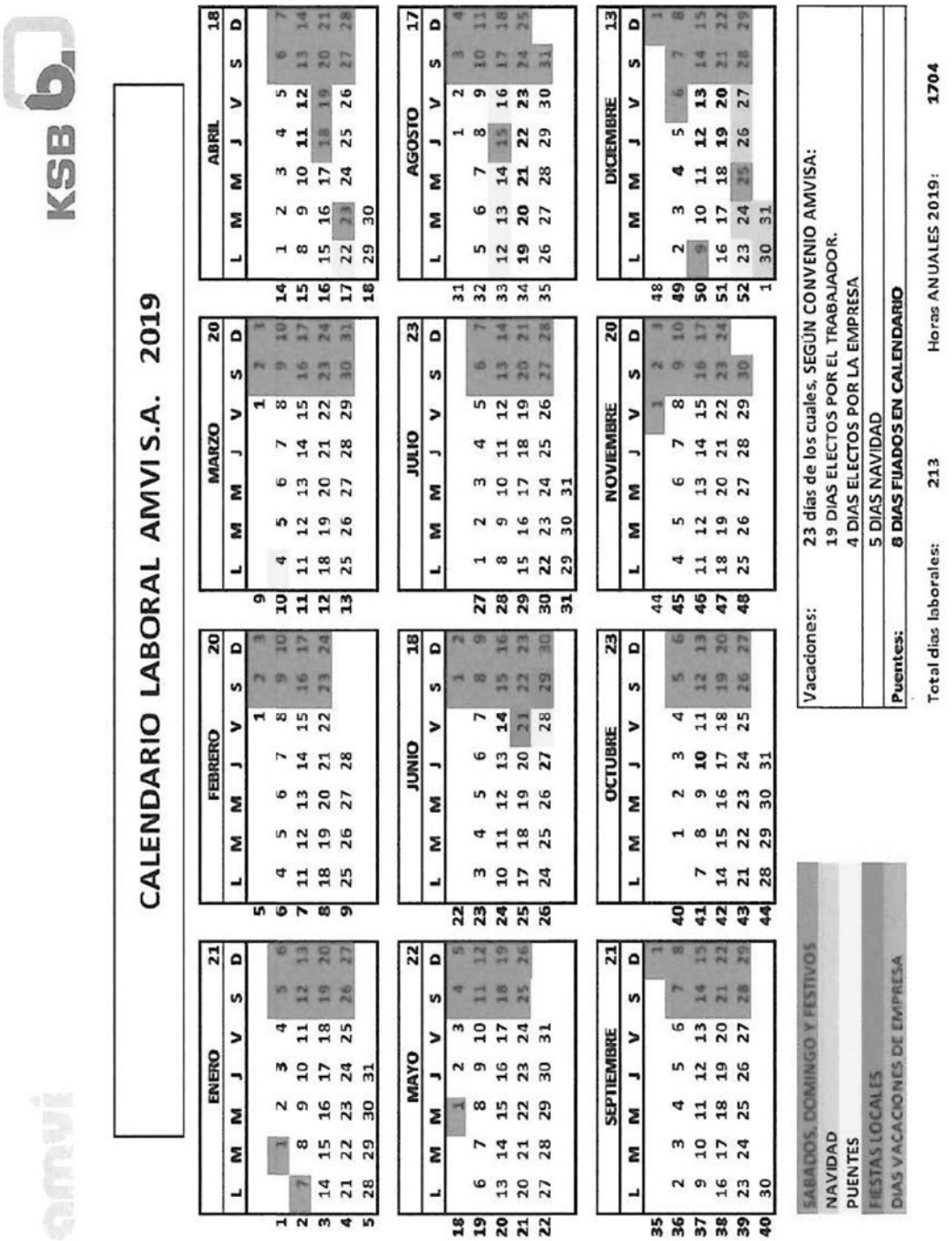
Cuando, por necesidades del trabajo, haya de permanecer un operario desplazado más de un mes en el extranjero, tendrá derecho a regresar a su domicilio y disfrutar los días que le pertenezcan, según lo acordado en el apartado 6.º) del presente Anexo. Transcurridos estos se reintegrará de nuevo a su puesto de trabajo. Sin perjuicio de este derecho deberá avisar a la dirección, antes de regresar a su domicilio y antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

8.º) Como contraprestación al contenido de este acuerdo, el personal afectado estará disponible para cualquier asistencia técnica, dentro y fuera de la jornada de la trabajo, ya sea en días laborables o festivos. No estarán disponibles y, por tanto, no se les requerirá para realizar ningún trabajo, durante su periodo de vacaciones, pero si durante los días de descanso concedidos por anteriores desplazamientos.

9.º) Cuando no haya trabajo en asistencia técnica, este personal estará a disposición de su jefe inmediato, para los trabajos en fabrica que estime oportunos.

* * *

ANEXO III


KSB
CALENDARIO LABORAL AMVI S.A. 2019
ENERO 21
FEBRERO 20
MARZO 20
ABRIL 18
MAYO 22
JUNIO 18
JULIO 23
AGOSTO 17
SEPTIEMBRE 21
OCTUBRE 23
NOVIEMBRE 20
DICIEMBRE 13
L M M J V S D
Vacaciones: 23 días de los cuales, SEGÚN CONVENIO AMVISA:
19 DIAS ELECTOS POR EL TRABAJADOR.
4 DIAS ELECTOS POR LA EMPRESA
5 DIAS NAVIDAD
Puentes: 8 DIAS FIJADOS EN CALENDARIO
Total días laborales: 213
Horas ANUALES 2019: 1704
SABADOS, DOMINGO Y FESTIVOS
NAVIDAD
PUENTES
FIESTAS LOCALES
DIAS VACACIONES DE EMPRESA
amvi

* * *

ANEXO IV

2018			
FACTURACIÓN		IMPORTE	
A partir de	22.320.180 €	411,58 €	por trabajador
A partir de	22.907.553 €	470,37 €	por trabajador
A partir de	23.494.926 €	529,17 €	por trabajador
A partir de	24.082.299 €	587,97 €	por trabajador
A partir de	24.669.672 €	646,76 €	por trabajador
A partir de	25.257.046 €	705,56 €	por trabajador
A partir de	25.844.419 €	764,36 €	por trabajador
A partir de	26.431.792 €	823,15 €	por trabajador
A partir de	27.019.165 €	881,95 €	por trabajador