

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5979 *Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania Manufacturing, SL (código de convenio n.º 90002171011982), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC. OO. y BUB, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 20 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 del Estado».

Madrid, 2 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DE BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL, y la representación de las personas trabajadoras de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL, sitios en Basauri, Burgos, Galdácano y Puente San Miguel y encuadrados en las actividades de Química y Textiles.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todo el personal de la plantilla excepto al de alta dirección, al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto.

En todo caso, las normas del convenio serán de aplicación siempre que por la naturaleza del contrato sean aplicables y que en el propio convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

A los efectos del presente convenio, el término «persona trabajadora» se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La vigencia general de este convenio será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. En los artículos en que se hace referencia a una vigencia distinta respecto a materias concretas se estará a lo allí específicamente dispuesto.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia de este convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

Artículo 7. *Revisión.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar de manera motivada la revisión del contenido del convenio durante su vigencia. La revisión, previa notificación debidamente fundamentada de la parte que la solicite, será negociada, en su caso, por todos los sujetos legitimados para la negociación del convenio y aprobada por la mayoría de ambas representaciones, empresarial y social.

Artículo 8. *Aplicación, interpretación y resolución de conflictos.*

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente convenio, en todo o en parte, corresponderá a una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio. Esta comisión estará formada por seis vocales nombrados por los sindicatos firmantes de este convenio estando todas las centrales sindicales firmantes representadas, elegidos de manera proporcional y otros seis por la empresa.

Ambas partes contratantes se comprometen a plantear y debatir en esta Comisión Paritaria cuantas discrepancias surgieran entre ellas acerca de la interpretación o aplicación del convenio. Asimismo, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier persona trabajadora o sindicato se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones

derivados de la aplicación de este convenio, a las instancias jurisdiccionales o administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de siete días. La aprobación de una resolución requerirá el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. Las resoluciones que dicte la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que la ley atribuye a los convenios colectivos estatutarios.

En caso de que la Comisión Paritaria no fuera capaz de adoptar una decisión sobre los temas que se le plantearan cualquiera de las partes podrá solicitar un procedimiento de mediación en el marco del VI Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Para el inicio de un procedimiento de arbitraje en el marco del mencionado acuerdo intersectorial será necesario el acuerdo de ambas partes, acuerdo que incluirá los detalles recogidos en el artículo 22 del mencionado acuerdo intersectorial.

Este procedimiento de resolución de conflictos se utilizará también en caso de que se plantee la inaplicación de cualquiera de las cláusulas del convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Compensación.*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución o convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 11. *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será la norma convencional de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros afectados, con exclusión de cualquier otro acuerdo colectivo, sea de inferior, igual o superior rango o ámbito.

Las estipulaciones de este convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este convenio. Esta previsión no se aplica a las decisiones dictadas por las comisiones paritarias de interpretación de anteriores convenios, siempre que se refieran a artículos o previsiones que se mantengan en el convenio vigente con la misma redacción.

La empresa hará entrega a la firma del convenio de todas las actas de las comisiones de interpretación de los anteriores convenios.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y, en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento. La empresa no aplicará durante la vigencia del convenio la posibilidad de inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 41 del mismo texto. La no aplicación de las condiciones acordadas sólo será posible mediante acuerdo entre la empresa y la representación del personal, según lo establecido en el artículo 7 de este convenio.

Artículo 12. *Cómputo de plazos.*

En todos los artículos de este convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL contados siempre de lunes a viernes.

CAPÍTULO II

Representación del personal

Artículo 13. *Actuación.*

La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este convenio, y siempre con respeto a aquella. Esta se ejercerá a través de dos vías: Comités de Empresa y Secciones Sindicales reconocidas.

Artículo 14. *Reclamaciones individuales.*

Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de las personas trabajadoras de dirigirse individualmente a la empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, bien en el impreso diseñado por la empresa, bien a través de la red interna de correo electrónico.
- b) El escrito se deberá entregar o remitir por el peticionario o reclamante a su responsable inmediato, y lo tramitará directamente ante el responsable correspondiente. Este último lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate. Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, la Dirección de Recursos Humanos dará traslado de la misma a dicha representación.
- c) Los trípticos que se envíen al departamento de Recursos Humanos serán contestados en un plazo máximo de 15 días laborables. Si no es así, se entenderá que la petición formulada en ellos ha sido aceptada por silencio positivo.

Las reclamaciones que las personas trabajadoras hagan a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Artículo 15. *Representación empresarial.*

La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al a Dirección al de Recursos Humanos de cada centro, o personas que se designen. En este último caso, la representación del personal recibirá notificación acerca de qué personas son designadas y para qué tipo de actos.

Sección 1.ª Comités de empresa

Artículo 16. *Organización.*

La representación de las personas trabajadoras está formada por los siguientes órganos, cada uno con sus peculiares competencias y atribuciones y formados por las personas elegidas por el personal o designadas por sus representantes. En todo caso,

se comunicará a la Dirección de la empresa los nombres de los vocales que forman parte de cada órgano, así como sus posibles sustituciones.

a) Comité de Empresa o Delegados del Personal. Integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un Comité de Empresa por cada uno de los centros, excepto en Usánsolo, donde se eligen Delegados del Personal.

b) Comisión Delegada. Designada por el Comité de cada centro de entre sus miembros, elegida proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, con un máximo de once personas. Existirán las siguientes Comisiones Delegadas:

	N.º de miembros
Una para la Fábrica de Basauri.	11
Una para la Fábrica de Burgos.	11
Una para la Fábrica de Puente San Miguel.	7

La misión de esas comisiones será mantener los contactos con la representación de la empresa.

c) Comisiones de trabajo. Integradas por las personas designadas por el pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros, cuando así corresponda y que en ningún caso podrán superar el número de seis personas, para cada una de ellas.

Como mínimo existirán las comisiones designadas por la ley y por el convenio colectivo.

La fijación de las competencias y atribuciones detalladas y concretas de cada comisión, así como las normas para el mejor desempeño de sus actividades, serán establecidas de mutuo acuerdo entre cada una de las comisiones y la Dirección, salvo en aquello que esté regulado en este convenio.

Estas comisiones funcionarán con carácter autónomo y tendrán plena responsabilidad para adoptar acuerdos sobre asuntos de su competencia.

Existirán como mínimo las siguientes comisiones de trabajo:

Comisión de Organización del Trabajo.
Comisión de Asuntos Sociales.
Comisión de Seguridad y Salud.
Comisión de Comedor.

Las materias que no se hayan atribuido a una comisión concreta serán competencia del pleno del Comité, que las ejercerá por sí o por la Comisión Delegada.

Los Comités de Empresa podrán designar libremente otras comisiones de trabajo, pero para que las mismas tengan existencia formal ante la empresa, éstas deberán ser reconocidas expresamente y constituirse de acuerdo con las normativas de este convenio, pudiendo ser este reconocimiento y esta constitución de carácter permanente o transitorio para solucionar un determinado asunto.

Las propias comisiones podrán constituir otras intercentros para su mejor coordinación, pero respetándose los requisitos del párrafo anterior.

d) Comité Intercentros. Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros, formado por un máximo de trece personas compuesto según lo previsto en el artículo 63 del ET. Sus funciones serán:

i. Mantener las relaciones con la empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de las fábricas afectadas por este convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a una sola, se presuma que la decisión tomada puede

tener repercusión o implicaciones en otras, entendiéndose en la solución de los problemas que a ella lleguen.

ii. Recibir la información que periódicamente debe facilitar la empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente y en las materias señaladas en el artículo 23.

iii. El Comité Intercentros no podrá interferir sobre acuerdos ni decisiones a tomar o ya tomados por alguno o algunos de los centros, bien de forma colegiada por el Comité respectivo, o por decisión mayoritaria de la plantilla del centro, siempre que las decisiones o acuerdos adoptados no afecten a otros centros de trabajo, en cuyo caso corresponderá al Comité Intercentros su posible solución.

iv. Los acuerdos tomados por el Comité Intercentros requerirán la mayoría simple.

v. Elegir a sus representantes en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud según se especifica en el capítulo X de este convenio.

vi. Actuar como órgano de representación de la plantilla en el marco de cualquier período de negociación o consultas que deba mantenerse con la empresa de acuerdo con la legislación, siempre que la medida o decisión objeto de negociación o consulta vaya a afectar a más de un centro de trabajo. Esto último, salvo que, de conformidad con la normativa legal, las secciones sindicales legitimadas para ello decidan intervenir en el proceso de negociación o consultas en representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 17. *Funcionamiento.*

a) Presidencia y reglamento. Los Comités de Empresa podrán elegir de entre sus miembros un presidente y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, ni en este convenio. En este reglamento se recogerá lo pactado y establecido en este capítulo o en otros que se refieran a temas de la representación del personal y se redactará con subordinación a los compromisos contraídos.

Si el reglamento contuviera obligaciones y deberes de la empresa no impuestos por la ley o no establecidos en este convenio, serán nulos de pleno derecho y no aplicables mientras no se consiga la conformidad de la empresa.

b) Secretarios. Cada uno de los comités y comisiones designará entre sus miembros, uno o dos Secretarios para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios, o cualquier otro medio de comunicación, puesto a su disposición por la empresa, oficinas y documentación, así como redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas, y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

c) Las actas. En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los secretarios correspondientes y por la representación de la empresa. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

d) Reuniones.

– Todas las reuniones ordinarias con la empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la representación de la empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

– Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria mensual.

– Periodificación de reuniones:

- La Comisión Delegada podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta cada una de las semanas del mes.
- La Comisión Delegada realizará una reunión mensual ordinaria conjunta con la empresa.
- El pleno del Comité de Fábrica podrá realizar, como mínimo, una reunión ordinaria al mes.
- El Comité Intercentros deberá realizar una reunión ordinaria conjunta con la empresa al trimestre.
- El Comité Intercentros podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta, al trimestre.
- Las reuniones conjuntas con la empresa de las diversas comisiones serán las que con cada una de éstas y en cada caso se acuerde.

La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la empresa.

En el caso de que se estimen necesarias, para cualquier órgano de representación, otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

Artículo 18. *Asambleas.*

La celebración de asambleas de las personas trabajadoras se regulará por lo establecido en el título II, capítulo II, artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.^a Secciones sindicales

Artículo 19. *Representación sindical.*

- a) La afiliación de un sindicato reconocido podrá constituir, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, la correspondiente Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y de acuerdo con lo previsto en la LOLS y en este convenio.
- b) La Sección Sindical estará constituida por los afiliados y los Delegados Sindicales de dicha sección.
- c) Las centrales sindicales que constituyan secciones sindicales en la empresa deberán comunicarlo de forma fehaciente a la misma de acuerdo con los requisitos y formalidades recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20. *De los afiliado/as.*

Serán afiliados quienes trabajen en Bridgestone Hispania Manufacturing, SL, y que estén inscrito/as y dispongan del correspondiente carné del sindicato.

Estos afiliado/as tienen derecho a:

- a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegido/as, tanto dentro como fuera de la empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la empresa a lo establecido en este convenio. Cualquier afiliado/a que sea

designado/a para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del período que ocupe el cargo para el que haya sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho período, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el artículo 34 de este convenio, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Ser protegido/a contra los actos abusivos o discriminatorios dentro de la empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades o derechos reconocidos en este convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado/a, ésta deberá ser comunicada a la Sección Sindical, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación, pondrá en conocimiento de la empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. Los Delegado/as de la Sección, que deberán ser los convocantes de la reunión, presidirán la misma y serán responsables de su buen orden y desarrollo, en especial en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se pueden admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo será la empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada o no.

e) Sólo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este artículo, y a su respeto por la empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la Sección Sindical.

Artículo 21. *De las secciones sindicales.*

a) Las secciones sindicales de centro o de compañía que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos por delegado/as sindicales elegidos por y entre sus afiliado/as en la compañía y/o en el centro de trabajo.

b) En cada centro de trabajo el número de delegado/as sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 750 personas trabajadoras.	1 Delegado/a.
De 751 a 2.000.	2 Delegado/as.
De 2.001 a 5.000.	3 Delegado/as.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representados por un/a solo/a Delegado/a Sindical.

c) Todas aquellas Centrales Sindicales que estén representadas en más de un centro de trabajo, verán incrementado el número de Delegado/as en función del porcentaje que cada Central Sindical obtenga de la suma total de miembros de todos los Comités de Empresa de Fábricas según la siguiente escala:

Total miembros de todos los Comités de Fábricas %	N.º de Delegado/as
De 10,1 a 15.	2
De 15,1 a 20.	4
De 20,1 a 25.	6
De 25,1 a 30.	8
De 30,1 a 35.	10

Total miembros de todos los Comités de Fábricas %	N.º de Delegado/as
De 35,1 a 40.	12
De 40,1 a 45.	14
45,1 y más.	16 (tope máximo).

La asignación posterior del número de delegado/as sindicales que resulte a los centros de trabajo se realizará en proporción a la plantilla y al número de miembros en el Comité de Empresa de Fábrica que tenga cada central sindical, de manera que en ningún caso se traspasen a una sola fábrica todos los delegado/as de Sección Sindical.

Cada cuatro años o cuando se celebren elecciones sindicales, se revisará el número de delegado/as para adaptarlos a los resultados que hayan arrojado las elecciones.

d) La Sección Sindical de centro designará a uno/a de sus delegado/as como portavoz ante la empresa que, aparte de las funciones que le señale la propia Sección o su central sindical, será al que corresponda mantener las relaciones con la Dirección del centro de trabajo y ser el/la responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un/a suplente para dicho puesto.

e) Las centrales sindicales que tengan Sección Sindical en más de uno de los centros de trabajo especificados en el artículo 2, podrán constituir una Sección Sindical de empresa cuya función primordial será la de representar a esa central sindical ante la Dirección de la compañía, más las que la propia central sindical le asigne. Esta Sección Sindical de empresa estará formada por un máximo de 3 delegados sindicales representando a las secciones sindicales de centros de trabajo y designará entre sus miembros a un portavoz que será el/la encargado/a de mantener las relaciones con la Dirección de la compañía y será el/la responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un/a suplente para dicho puesto.

f) Los/as delegados/as de cada Sección Sindical podrán realizar las reuniones que crean oportunas, dentro del crédito de horas que le han sido asignadas.

g) Los/as delegados/as sindicales podrán designar asesores que acompañen y ayuden a los mismos en sus gestiones, con y ante la Dirección del centro de trabajo o de la compañía, pero el nombramiento de estos asesores deberá ser comunicado siempre, y por escrito, a la Dirección.

h) Podrán asistir a los actos de la Sección Sindical personas ajenas a la plantilla de la empresa, siempre que las mismas pertenezcan a la central sindical correspondiente. La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la compañía, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante, que en cada momento estén en vigor.

Artículo 22. *Garantías.*

Lo/as delegado/as sindicales tendrán las mismas garantías procesales que la ley atribuye a los miembros del Comité de Empresa.

Sección 3.ª Competencias y medios

Artículo 23. *Competencias.*

Las competencias y atribuciones reseñadas a continuación se ejercitarán por los Comités de centros, por el Comité Intercentros o por las Secciones Sindicales, según se especifica. Los temas que afecten a varios centros serán de conocimiento del Comité Intercentros, reservándose para los centros los que afecten exclusivamente a éstos.

Se señalan con X los que corresponden a cada órgano.

Competencias	Comité Intercentros	Comités de Centro	Secciones sindicales
1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.	X		X
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.	X	X	X
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:			
a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.	X	X	X
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.	X	X	X
c) Planes de formación profesional de la empresa.		X	X
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este convenio.		X	X
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.	X		X
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.		X	X
6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este convenio.		X	X
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.		X	X
8. Ejercer una labor:			
a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.		X	
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.		X	X
9. Participar, como se determina en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.	X		
10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.	X	X	X

Los informes a que se refieren los apartados anteriores, y que deban emitir los comités, deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para cada caso se marque, o que esté señalado en este convenio, y que en ningún supuesto podrá exceder de 15 días de trabajo.

La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta o petición de la empresa cuando el informe haya sido recabado por la compañía.

Artículo 24. *Otras competencias de las secciones sindicales.*

Además de aquellas que se fijan en las normas de funcionamiento propias de la central sindical, las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

a) En concordancia con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, designar los miembros componentes de la Mesa Negociadora del convenio colectivo y de aquellas comisiones vinculadas a los mismos para su interpretación y seguimiento, siempre que así lo decida el Comité Intercentros.

b) Del mismo modo serán quienes nombren a sus representantes en la negociación de aquellos temas que afecten a uno o varios centros de trabajo y no se refieran a aspectos específicos de las comisiones de trabajo establecidas en el artículo 16.c) o cuya resolución no corresponda a los Comités de Empresa respectivos.

c) Para la designación de los miembros de estas mesas negociadoras se tendrán en cuenta el número de los candidatos de cada Central Sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidos a la fecha de constitución de dicha Mesa Negociadora. La designación de miembros de la Mesa Negociadora será proporcional a los resultados obtenidos en la compañía o en el centro de trabajo, dependiendo del ámbito de actuación que corresponda a la comisión que se elija.

d) Participar de pleno derecho en las negociaciones del período de consulta contemplado en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al nivel de empleo.

f) Designar los miembros de las comisiones que se establezcan para los siguientes temas:

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Para la designación de los miembros de estas comisiones se tendrán en cuenta el número de los candidatos de cada Central Sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidos a la fecha de constitución de dicha comisión. La designación de miembros de la comisión será proporcional a los resultados obtenidos en la compañía o en el centro de trabajo, dependiendo del ámbito de actuación que corresponda a la comisión que se elija.

g) Los que en cada momento la Central Sindical establezca entre la Central Sindical y la empresa.

Artículo 25. *Información.*

Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a la representación sindical y del personal, hacia sus representados, la empresa se compromete a:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal (comités y secciones sindicales) en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados con llave bajo la custodia del Secretario o portavoz de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre sellados y autenticados con su firma.

b) Se podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral o sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.

c) Toda la difusión de la información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del

mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

Lo que sea ajeno a intereses laborales o sindicales de las personas trabajadoras y empresa.

Lo que en su contenido, no se ajuste a unas normas éticas y al respeto debido a personas, grupos o instituciones.

Artículo 26. *Medios para el ejercicio de la función.*

Para el ejercicio de la función de representación, la empresa pondrá a disposición de la representación del personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

a) Locales.

1. Siempre que así se solicite y la LOLS o este convenio le dé derecho a ello, la empresa pondrá a disposición de la representación del personal y de cada sección sindical reconocida, en los centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras, una oficina suficiente dotada de los elementos de trabajo necesarios. En este local de oficina será donde la representación del personal o sindical reciba toda la documentación, citaciones que provengan de la empresa o de otras entidades, etc. y donde reciban y despachen con aquellos de sus representados que deseen evacuar consultas o trámites con los mismos.

2. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizará en cada momento la sala o local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Tiempo.

Se establecerá un crédito de horas de trabajo formado por la acumulación de las horas que corresponden a todos los miembros del Comité y a los miembros de las secciones sindicales reconocidas.

La asignación de horas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa o a cada Delegado/a Sindical será de 40 horas al mes.

El crédito de horas del Comité de centro se asignará por candidaturas sindicales; la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical dentro del Comité más las correspondientes a esa Central Sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas.

En todas estas horas se incluirán tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, incluso las de Secretario/as, Delegad/as Sindicales y Coordinadores/as, todas las que el Comité de Fábrica, el Comité Intercentros, el Comité de las Centrales Sindicales y las diversas Comisiones, empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la Fábrica como fuera de ella, incluyendo la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros o inter-empresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. No quedan incluidas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión negociadora del convenio colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la empresa como separadas.

Artículo 27. *Pago del tiempo.*

Todos los tiempos concedidos y pagados a que se refieren los anteriores artículos, se abonarán por lo que debería percibir el individuo como si se trabajase. Se aplicará para

el pago de la prima el promedio que le corresponda al/a la representante o Delegado/a Sindical.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el dpto. de Recursos Humanos correspondiente, previa certificación por escrito por parte de la Central Sindical o candidatura que corresponda. En el caso de que no se realice dicha justificación no se tendrá derecho al cobro de cantidad alguna.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de estar en situación de vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Artículo 28. *Recaudación de cuotas.*

La Sección sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la empresa procedería a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina, notificando a la sección sindical correspondiente en el menor plazo posible cualquier modificación que se realice a instancia del/la interesado/a.

CAPÍTULO III

Política de empleo y contratación

Artículo 29. *Ingreso del personal. Política de contratación.*

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso se hará teniendo en cuenta las expectativas de promoción y ascenso previstas en el capítulo de este convenio colectivo que regula la movilidad y promoción del personal.

2. En todos los supuestos la empresa designará libremente el tipo de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que deberá cumplir el aspirante a ingreso.

3. Los procesos de selección se desarrollarán con criterios de igualdad y diversidad, asegurando la confidencialidad de los datos personales, y evitando cualquier sesgo discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. La política de contratación de la compañía estará presidida por el principio de fomento de la estabilidad en el empleo y ajustada a lo que marca el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Casos especiales en materia de contratación.*

1. En razón al tiempo que deberá invertirse (formación profesional interna, experiencia, etc.) para que una persona trabajadora de nuevo ingreso pueda desempeñar de manera adecuada el puesto o funciones que le sean encomendados, durante los 6 primeros meses de vigencia del contrato percibirá la retribución establecida en el convenio Colectivo para el nivel mínimo de la escala correspondiente (nivel 5 en el caso de personal obrero, nivel 3 en el de mandos y nivel 5 para el resto de las personas trabajadoras). Del 7.º mes al 12.º percibirá la retribución establecida en el convenio Colectivo para el nivel 4 (salvo en mandos que continuarán percibiendo el nivel 3 durante todo el primer año de vigencia del contrato). Como excepción a la anterior regla, las y los operarios de mantenimiento percibirán la retribución del nivel 3 durante todo el primer año de vigencia del contrato. Las personas trabajadoras percibirán la prima correspondiente: en el caso de prima medida cuando la obtengan y en las

no medidas cuando, a juicio de sus mandos, estén ya realizando la tarea de manera habitual. No obstante, cuando la persona trabajadora hubiera estado con anterioridad vinculado laboralmente a la empresa, si la Dirección de la misma considerase que reúne, de manera actualizada, los niveles de capacidad y experiencia requeridos para el desempeño del puesto o funciones para el que va a ser contratado, se le aplicará directamente el salario normal establecido en el convenio Colectivo para la escala correspondiente a ese puesto o función.

2. El personal contratado a tiempo parcial, o bajo la modalidad de relevo, percibirá una retribución proporcional a sus horas de trabajo, además de serle de aplicación el régimen retributivo establecido en este precepto.

3. Quienes accedan a la jubilación parcial percibirán su retribución como establece el artículo 148.

Artículo 31. *Principio de igualdad y no discriminación.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Asimismo, la empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de sexo ni de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Igualmente, se garantizará la igualdad en la promoción profesional, evitando cualquier trato desfavorable por motivos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género o la diversidad familiar.

Así mismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, en especial, todo lo recogido en el título IV de la ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa, conjuntamente con el Comité intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, deberá renovar a su vencimiento el plan de igualdad y negociar el futuro Plan de Igualdad.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con el Comité Intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Artículo 31 bis. *Igualdad y no discriminación LGTBI.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el artículo 4 letra A) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, ésta se compromete a adoptar las siguientes medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI:

1. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección.

Para ello, se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad. La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etcétera).

5. La empresa incluirá planes de formación dirigidos a que su plantilla tenga el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionará formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

6. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La empresa deberá asignar a una persona referente para gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIofobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, la empresa deberá aplicar el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el protocolo establecido en la norma, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá desarrollar y adaptar estas medidas.

Artículo 32. Cese.

Quienes deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de quince días de antelación a la fecha definitiva de la baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir dicho plazo, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 156.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si no se avisara con la antelación debida, la empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Artículo 33. *Permisos sin sueldo.*

Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses todo el personal que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de dos años; será potestativo de la Dirección de la empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que, desde el punto de vista de carga de trabajo, exista.

Artículo 34. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas contempladas en la legislación vigente más las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerará excedencia forzosa la que se concede por designación o elección de la persona trabajadora para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará también excedencia forzosa la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) A la excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo tendrán derecho las personas trabajadoras que tengan una antigüedad superior a 5 años. Esta modalidad de excedencia voluntaria sólo podrá ejercitarse una vez cada siete años y tendrá una duración de un año. Esta excedencia deberá solicitarse con, al menos, 8 meses de antelación en el caso de las personas trabajadoras y el personal operario de mantenimiento y de 4 meses para el resto del personal operario. El colectivo de empleados y de personal operario de mantenimiento no podrán solicitarla cuando el motivo de la misma sea realizar otro trabajo por cuenta ajena. En el caso del personal operario de producción se podrá conceder también para trabajar por cuenta ajena.

c) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1o de un mes natural. No obstante, en las excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo del apartado b) deberán respetarse los preavisos marcados en el mismo. El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

d) El reingreso al trabajo se efectuará:

Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1o del mes natural más próximo a la fecha de solicitud.

La excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo del apartado b) se tramitará siguiendo las normas de la excedencia forzosa.

Si es voluntaria: En la fecha que marque la empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de igual, similar o inferior categoría y si la persona trabajadora no acepta una vacante igual perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

e) En todos los casos de excedencia la persona trabajadora perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la compañía, mientras dure ésta, excepto en lo que afecta al plan de pensiones en que el promotor y el partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa.

f) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

g) Al reingreso de la excedencia:

1. Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior. Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas definido en el artículo 131 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 64 b) segundo párrafo.

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2. Si es voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo del apartado b) se aplicarán las normas de la excedencia forzosa del punto anterior.

3. Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

Artículo 35. *Revisión de situaciones de incapacidad.*

Se reconoce el derecho al reingreso automático en la empresa de todo trabajador cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una incapacidad permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de incapacidad permanente. Si por parte de la persona trabajadora se recurriera esta resolución ante los tribunales, el reingreso tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de incapacidad permanente y privar de pensión al afectado. El reingreso se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

Artículo 36. *Disminución psicofísica para el trabajo.*

Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

a) Con declaración oficial:

Los declarados con una incapacidad permanente parcial.

Los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Los declarados con una incapacidad permanente absoluta.

Los declarados grandes incapacitados.

Los calificados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.

Las anteriores calificaciones se refieren a las hechas legalmente por los organismos oficiales competentes para ello.

b) Sin declaración oficial.

Serán consideradas personas trabajadoras con capacidad disminuida aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la empresa, sean calificados como tales por la propia empresa.

c) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la ley y por lo que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 37. *Movilidad motivada por disminución psicofísica.*

a) En todos los casos de disminución declarada según lo dispuesto en el artículo 36 y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procurará darle un puesto adecuado a su situación, considerándose como trabajo adecuado aquél que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso.

b) En los supuestos de movilidad motivada por la disminución psicofísica declarada según lo dispuesto en el artículo 36, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1.º La persona pasará a tener la clasificación profesional y valoración que corresponda al puesto que realmente desempeñe, en función con la regla básica establecida en el artículo 139.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías retributivas, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

c) Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en este artículo y correlativos se requerirá:

1.º Además de la declaración oficial de la situación, las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la empresa, a través de los facultativos libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la empresa quedará libre según las facultades que el ordenamiento jurídico le concede para ello. Igualmente, la empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultación de datos en la información por la persona afectada en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

2.º Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos de cada centro.

Artículo 38. *Situación de baja con propuesta de incapacidad permanente.*

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que una persona trabajadora sea baja por propuesta de incapacidad permanente, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización de la persona trabajadora desde el momento de la propuesta hasta la resolución del INSS.

CAPÍTULO IV

Valoración de puestos y clasificación del personal

Sección 1.ª Valoración de tareas

Artículo 39. *Regulación.*

Las estructuras salariales, la jerarquización y clasificación del personal se regularán por el sistema de «Valoración de Tareas» descrito en este convenio.

Artículo 40. *Personal afectado.*

La «Valoración de Tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Bridgestone Hispania Manufacturing, SL y que esté incluido en el campo de aplicación del convenio.

Artículo 41. *Sistema adoptado.*

Bridgestone Hispania Manufacturing, SL, ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

Puesto de trabajo: Son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente, y específicas de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL o necesarias en ella y que constituyen la ocupación de las personas. EL puesto de trabajo, en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñen.

Descripción del puesto: Es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el mando y que servirá de base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual de personal operario

Factores fundamentales de valoración.	Factores de capacidad.	F1 Instrucción. F2 Iniciativa. F3 Habilidad. F4 Experiencia.
	Factores de responsabilidad.	F5 Sobre materiales. F6 Sobre equipo. F7 Sobre seguridad de otros. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de concentración.	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas.		C1 Esfuerzo físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos inevitables.

Estructura del manual de empleados

Factores fundamentales de valoración.	Factores de capacidad.	F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.
	Factores de responsabilidad.	*F5 Sobre errores. *F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre Relaciones Profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de concentración.	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones Modificativas.		C1 Esfuerzo físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos inevitables.

(*) Los factores F5 y F6, aplicables a Mandos de Producción y Talleres, se denominan «Responsabilidad sobre materiales» y «Responsabilidad sobre equipo», respectivamente.

Artículo 42. División en factores.

Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales: Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

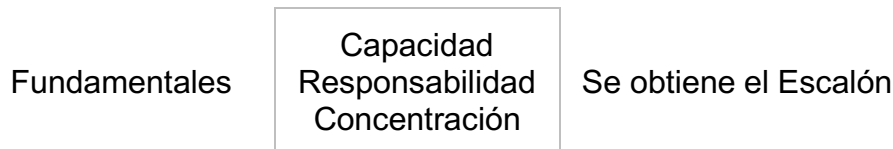
Factores de capacidad.
Factores de responsabilidad.
Factores de concentración.

b) Condiciones modificativas: Son las circunstancias de esfuerzo, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Artículo 43. *Escalón y Posición.*

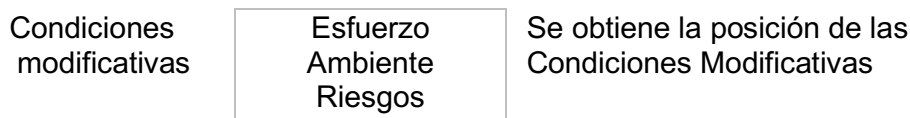
La valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

- a) Escalón (1.^{er} grupo de factores).



y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

- b) Posición (2.^o grupo de factores)



y expresan las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta Posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: el Escalón, al Salario de Calificación; la Posición, al Complemento por Condiciones Modificativas del puesto de trabajo.

Artículo 44. *Escala de puntuaciones.*

Factores fundamentales				Condiciones modificativas	
Personal operario		Personal empleado		Posición	Puntos
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos		
0	≥ = 671	0	≥ = 735	A	≥ = 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	= ≤ 250	5	De 385 a 454	F	= ≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	= ≤ 244		

Artículo 45. *Saturación del puesto.*

Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.H. del Sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Estas agrupaciones de tareas se tendrán en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

Artículo 46. *Información al personal.*

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Artículo 47. *Comités de valoración.*

Para la aplicación e interpretación del sistema de valoración se constituirán Comités Paritarios de Valoración.

a) Composición:

Tres miembros, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa de cada centro que deberá elegir entre sus miembros, guardando la proporcionalidad de los sindicatos en cada Comité de Empresa. En el caso de Usánsolo, serán los tres Delegados de Personal.

Tres miembros designados por la Dirección de la empresa.

Actuará de Presidente uno de los vocales designados por la empresa y de Secretario el vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera, y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este convenio para la revisión de las Tablas de Retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión de la empresa consultora que asesora a Bridgestone Hispania Manufacturing, SL en este tema. Si después de oído no se llega a una decisión, se someterá el tema al Comité Central de Valoración.

c) Número de Comités:

Existirá un Comité por cada centro de trabajo, entendiéndose por tales los indicados en el artículo 16 b).

Existirá, además, un Comité de Valoración Central, con idéntica composición y funcionamiento que los Comités de centro. Sus miembros serán designados de entre los que formen parte de los respectivos Comités de centro y su nombramiento corresponderá al Comité Intercentros.

d) Atribuciones:

De los Comités de centro:

Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:

Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
Peticiónes y reclamaciones del personal y de la empresa.

Del Comité Central:

Vigilar y coordinar las actuaciones de los diversos comités, a fin de homogeneizar los resultados de la valoración, a nivel de todos los centros.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones contra decisiones del Comité de cada centro.

e) Estas comisiones deberán resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

Artículo 48. *Revisión de valoración.*

Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración, siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el artículo 50.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el artículo 14 y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

Artículo 49. *Efecto de las revisiones.*

Las modificaciones en el escalón, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más, como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este convenio.

Cuando a consecuencia de estas revisiones se genere una pérdida en las retribuciones fijas, se garantizará la diferencia entre la nueva retribución fija y la que cobraba anteriormente, incluyéndose esta diferencia en el Plus de Garantía Retributiva.

Estas cantidades se absorberán en el caso de cambio a un puesto de escalón superior.

Como conceptos fijos se entienden exclusivamente el Salario de Calificación y la Antigüedad.

En el caso de creación de nuevos puestos se aplicarán estas mismas condiciones cuando la ocupación del puesto sea obligatoria.

Artículo 50. *Provisionalidad de la valoración.*

En los casos de determinación de un nuevo Escalón, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

Sección 2.^a Grupos profesionales

Artículo 51. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

Artículo 52. *Grupos profesionales.*

El personal afectado por este convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

A) Grupos Profesionales.

Grupo Profesional	Nómina
Grupo de Técnicos-Comerciales. Grupo de Administrativos. Grupo de Técnicos. Grupo de Servicios de Empresa. Grupo de Jefatura. Grupo de Tituladas y Titulados.	Empleados.
Grupo de Producción. Grupo de Servicios de Fabricación.	Obreros.

B) Definiciones de los Grupos Profesionales.

1. Grupo Profesional de Técnicos y Comerciales: Quedan incluidas en este Grupo Profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad y de Marketing.

Son personas que, tanto teniendo una titulación académica como no teniéndola, y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayudan o que sirvan para la venta de los productos de la empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.

2. Grupo Profesional de Administrativos: Se incluyen en este Grupo Profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de administración en sistemas financieros y contables, como de administración de Fábricas, Producción, de Personal, de Ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en esto técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, secretariado, taquimecanografía, mecanografía, estenotipia, correspondencia, registro, facturación, operadores de máquinas simples de oficina y de comunicaciones.

3. Grupo Profesional de Técnicos: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas a las que, sin exigirles una titulación de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de Ingeniería, de Proyectos y Desarrollo, de Fabricación, de procesos complejos de oficinas.

Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización se haya aprendido a lo largo de la vida laboral en la compañía por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan.

4. Grupo Profesional de Servicios de Empresa: Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la compañía.

5. Grupo Profesional de Jefatura: Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional, que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la compañía, entendiéndose como mando el ejercicio de autoridad sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la compañía que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

6. Grupo Profesional de Tituladas y Titulados: Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la compañía, o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluidos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la compañía como tales Titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que haya sido exigida por la empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluidos en otro grupo profesional de los aquí reseñados.

7. Grupo Profesional de Producción: Se incluyen en este Grupo Profesional todas aquellas personas trabajadoras manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en estos últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización, práctica o teórica, de la misma.

8. Grupo Profesional de Servicios de Fabricación: Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como Talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios clásicos, tales como electricistas, electrónicos, torneros, ajustadores, caldereros, trazadores, matriceros, fresadores, etc., adquiridos en una Escuela de Formación Profesional, o aunque no tengan el título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

CAPÍTULO V

Movilidad y Promoción

Sección 1.^a Definiciones y principios

Artículo 53. *Intervención de la representación del personal.*

La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este capítulo, según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá en cada centro un Comité paritario de Formación y Promoción Profesional, que estará formado por seis miembros, tres en representación de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo y otros tres en representación de la Dirección. Los Comités de centro tendrán las siguientes atribuciones:

Recibir la información anticipada de la empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se realicen, y sobre los cuales la Comisión será

escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.

Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.

Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten las personas trabajadoras.

Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal y su desarrollo profesional.

En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la comisión correspondiente.

Recibir la información y ser consultada sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Además de lo anterior, y de cara a abordar el viaje de mantenimiento, la comisión trataría y estudiaría los planes de formación del colectivo de mantenimiento para cubrir la necesaria especialización que requiere la nueva organización de las fábricas, así como su adecuación en los niveles retributivos del presente convenio.

Cualquier otra recogida en otros artículos del convenio.

Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del mismo centro de trabajo. Esta Comisión se reunirá, como mínimo una vez por trimestre.

Existirá un Comité Central con las siguientes funciones:

Recibir la misma información y emitir los mismos informes atribuidos al Comité del centro cuando los cambios sean por movilidad geográfica.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones presentadas previamente ante los Comités de cada centro y recurridas ante él.

Artículo 54. *Promoción del personal.*

Como vía para hacer efectivo su derecho a la promoción profesional las personas trabajadoras de Bridgestone tendrán oportunidades de ascenso a puestos de superior nivel o de un área distinta.

Por ello, sin perjuicio de las convocatorias de concurso obligatorias de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 b), y con carácter adicional a las mismas, la empresa pondrá en práctica una política efectiva de ofertas internas de empleo. Como regla general los puestos de trabajo vacantes serán anunciados internamente antes de su cobertura. El anuncio se publicará en todos los centros de trabajo. De las ofertas de empleo y de los puestos de trabajo vacantes se dará comunicación con cinco días de antelación a los representantes del personal, en dicha comunicación se informará así mismo del tipo de pruebas que se vayan a realizar en el proceso de selección. De igual manera, una vez concluido el proceso se informará a la representación de la plantilla acerca del resultado.

En todos los casos en que se realice una selección externa, el puesto se ofrecerá internamente por si hubiera en la plantilla candidatos aptos para ocuparlo, con la única excepción de los puestos de dirección. En caso de igualdad de mérito y capacidad entre un candidato externo y otro interno, se dará preferencia a este último.

Artículo 55. *Elaboración de los planes de formación.*

Las partes firmantes del presente acuerdo comparten la necesidad de facilitar la formación necesaria para adecuar los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras de la empresa a los requerimientos de su puesto de trabajo. Esta necesidad reviste una importancia fundamental para asimilar las constantes innovaciones técnicas y nuevos estilos de dirección de los negocios, así como promover el desarrollo personal de las personas trabajadoras de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL. A tal fin se

realizarán los análisis de necesidades requeridos al objeto de confeccionar anualmente los planes de formación de las fábricas y servicios de la compañía.

Dentro de los planes de formación se incluirán módulos de sensibilización en materia de igualdad y diversidad, con especial atención a la prevención de la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Se dará a la Comisión de Formación participación en el período de elaboración del plan de formación, de manera que pudieran ser incorporadas al mismo sus sugerencias o aportaciones. Los planes de formación, una vez elaborados, serán sometidos a información de la Representación del personal en el seno de la mencionada comisión, a las que se aportará la siguiente información:

Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos de las mismas.

Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.

Calendario previsto de ejecución.

Medios pedagógicos.

Criterios de selección de participantes.

Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas. Si hay desacuerdo de la Representación Legal del personal respecto a las acciones formativas de la empresa, las partes dejarán constancia de ello en un acta que será remitida en el plazo de diez días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de la Representación Legal del personal, y los informes emitidos, en su caso, por las partes, a la Comisión Paritaria correspondiente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Artículo 56. *Seguimiento de las acciones formativas.*

La Comisión de Formación en sus reuniones periódicas examinará las acciones realizadas en cumplimiento del plan de formación y analizará las desviaciones producidas respecto al mismo y sus causas.

La Comisión recibirá asimismo información acerca de las acciones realizadas para garantizar la capacitación del personal en relación con los puestos de trabajo que desarrollen, incluida la formación inicial.

Artículo 57. *Formación orientada a la promoción profesional.*

Las partes comparten la idea de que la formación es una herramienta imprescindible para alcanzar los fines expresados en los artículos relativos a la promoción profesional de las personas trabajadoras. Por ello, a la hora de elaborar los planes de formación y al poner en práctica las acciones planificadas en los mismos, se tendrá en cuenta no sólo el objetivo de adaptar a la persona trabajadora a su actual puesto de trabajo, sino también el ofrecerle vías de mejora de su capacitación profesional que puedan permitirle aspirar a una futura promoción.

La empresa presentará a la Comisión de Formación programas concretos orientados a desarrollar las competencias y adquirir o mantener los conocimientos necesarios para que las personas trabajadoras puedan optar a posteriores convocatorias de promoción. Estas acciones formativas se desarrollarán fuera de las horas de trabajo y tendrán carácter voluntario. La empresa podrá condicionar la asistencia a ellas a que se disponga de la titulación imprescindible para el acceso al puesto de que se trate. Asimismo, podrá condicionarse la puesta en marcha del programa a la concurrencia de un número mínimo de asistentes al mismo.

Para facilitar la aplicación del presente artículo, la empresa, durante la vigencia del convenio, pondrá en marcha un proceso que permita a la plantilla manifestar sus aspiraciones formativas.

Artículo 58. *Polivalencia.*

1. Se entiende por polivalencia a los efectos del presente convenio la condición de la persona trabajadora que, debidamente capacitado para desempeñar varios puestos de trabajo, ocupa una de las plazas de polivalente que se enumeran en el anexo II del convenio. La mencionada relación de plazas por departamento y fábrica podrá ser alterada durante la vigencia del convenio por acuerdo en el seno del Comité paritario de Formación y Promoción Profesional del artículo 53.

2. Para la adjudicación de dichas plazas se escogerá entre quienes voluntariamente se presten a ocuparlas y tengan demostrada capacidad para ocupar los puestos que deba cubrir el polivalente. En caso de igual capacidad, se adjudicará la plaza por antigüedad. Podrán dejarse desiertas las plazas de no existir personal suficientemente capacitados para ocuparlas.

3. La existencia de polivalentes no supone alteración alguna en el régimen de movilidad recogido en el capítulo correspondiente del convenio, salvo por lo que respecta a las reglas 4.^a y 8.^a del artículo 60, que no serán de aplicación a los polivalentes.

4. Cada seis meses se examinará en cada centro de trabajo entre la representación de la empresa y la de la plantilla el funcionamiento de este artículo. A la vista de los datos sobre movilidad funcional se determinará la conveniencia de identificar nuevas personas trabajadoras como polivalentes, anular la designación de otros o alterar los límites máximos por departamento inicialmente fijados.

Sección 2.^a Movilidad

Artículo 59. *Clases de movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: en movilidad geográfica y movilidad funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

Artículo 60. *Principios básicos.*

La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1.º Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la Producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2.º Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3.º Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4.º Salvo casos de fuerza mayor, ninguna persona trabajadora podrá ser trasladada injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este convenio.

5.º A ninguna persona trabajadora se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6.º Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana.

Esto se deberá tener en cuenta por la empresa a la hora de organizar los trabajos.

7.º En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno cuando éste sea a un puesto de nivel igual o inferior.

8.º Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

Artículo 61. *Movilidad geográfica.*

a) La movilidad geográfica se regirá por lo que se acuerde en cada momento entre la Dirección y la Representación Sindical.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este convenio.

b) Tampoco será movilidad geográfica, sino funcional, los cambios entre Urbi-Basauri y Usánsolo.

c) En cuanto a la movilidad entre las Plantas de Urbi y Usánsolo, y viceversa, se estará a lo siguiente:

Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional o definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal desarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la Planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este capítulo y empezando por la persona que estuviese en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los trasladados tendrán opción preferente a retornar a su anterior ocupación o puesto, una vez finalizadas las causas que motivaron el traslado.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este convenio.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo, podrán ejercer los derechos que les atribuya la legislación vigente en cada momento en materia de movilidad geográfica.

Artículo 62. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del sistema que en los artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

Sección 3.ª Cambios provisionales

Artículo 63. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionen para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de personal, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses naturales consecutivos.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados mientras el ocupante esté en período de prueba para otro puesto, según lo dicho en el artículo 68.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 52 de este convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, este sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en el puesto de trabajo, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales de la sección 3.^a del capítulo VIII, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Artículo 64. *Fin de la provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 63.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

Desaparición del trabajo o tarea del puesto.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente. En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del artículo 49.

Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca, no la acepte.

Artículo 65. *Criterios para la provisionalidad.*

Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento:

1.º Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos apremiante en ese momento.

2.º La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

3.º La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.

4.º La igualdad o mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

Sección 4.^a Cambios definitivos

Artículo 66. *Definición.*

Se considerará como tal aquel que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el artículo 52 de este convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público, esto no significará renuncia de la empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el artículo 65.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios de cada centro de Trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el artículo 67.

c) Todos estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal de los Grupos Profesionales de Titulados, Técnicos y Mandos y de tres meses para el resto. Este período de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud de la persona trabajadora, ésta adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que la establecida en el artículo 64 b).

Artículo 67. *Reglas del concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 66 b) se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5%. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual o que haga prever racionalmente su repetición.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación y otros estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha

marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
- Clasificación.
- Otras condiciones retributivas.
- Modalidad y horario de trabajo.
- Período de prueba y adaptación para primas.
- Materias que servirán de base a los exámenes.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser estas últimas eliminatorias. La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del centro de Trabajo afectado; si no se cubriera el puesto, entre el resto de personal afectado por este convenio, aunque el anuncio se podrá hacer simultáneo.

Artículo 68. *Consolidación del puesto.*

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez superadas las pruebas, se deberá superar el período de prueba establecido.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto, por haber superado el período de prueba.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de pasar por un nuevo proceso de selección y sin que la empresa deba convocar un nuevo concurso.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Artículo 69. *Excepción del concurso.*

No será necesario convocar el concurso a que se refiere el artículo 66 b), cuando:

a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección.

A título enunciativo, se pueden considerar puestos de responsabilidad, los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditorías, Secretarios/as de los primeros niveles de la Organización.

El convocar concurso para ello, no supone renuncia de la empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 64 b) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso.

c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones y durante un período de seis meses desde la calificación del concurso anterior.

d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.

e) Cuando exista personal parado, o sin tarea fija, así como «desplazados» por estos motivos d) y e).

En los supuestos d) y e) los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento, y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las

circunstancias y el volumen del personal parado así lo requieran, se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas, entre la empresa y la representación del personal.

En todos los demás supuestos los cambios serán de libre decisión de la empresa, dentro de las normas de este capítulo.

Artículo 70. *Otras formas de movilidad.*

a) La movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:

La libre petición de la persona trabajadora.

En la permuta entre dos o más personas trabajadoras, mediando conformidad de la empresa.

En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero.

Se regirán siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este capítulo.

La movilidad, por estas causas se podrá hacer sin ninguna traba, y sin más respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, por este convenio, se ofrecen a todo el personal.

b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 36. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra movilidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el referido capítulo se ofrecen a todo el personal.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 71. *Organización del trabajo.*

Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarias para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso o trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida de trabajo a emplear; la asignación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto y de idoneidad de la persona trabajadora.

Los anteriores procesos organizativos y directivos, ejecutados por el personal competente en la materia designada por la empresa, constituyen una de las facultades de Dirección atribuidas a la misma, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en este convenio.

Con la finalidad de mejorar el nivel de eficiencia de la producción y evitar que se produzcan incidentes en el funcionamiento de las máquinas por una falta de supervisión del estado de las mismas, el personal operario de producción llevará a cabo las labores ordinarias de inspección y limpieza en la máquina en la que desarrollen su trabajo, de tal manera que se facilite el desarrollo del trabajo encomendado y el cambio de turno en condiciones de normalidad para el desarrollo de la producción.

Además de las tareas correspondientes al párrafo anterior a determinadas personas trabajadoras se las encomendarán las tareas y funciones relacionadas en el anexo III. La ejecución de estas funciones y tareas será recompensada mediante el pago de un «plus de AM» de 30 euros al mes por doce mensualidades. La persona trabajadora cobrará

este plus desde el momento en el que se le adjudique parte de un equipo con la entrega del AM Charter, manteniéndose el derecho al mismo en tanto siga realizando dichas funciones.

Al consistir en funciones y capacidades del sistema, independientes de las funciones de un puesto de trabajo concreto, no se tendrán en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo.

En el caso de que surgieran dudas sobre si una tarea concreta encaja o no dentro de las recogidas en el anexo III, dicha duda se llevará a la «Comisión paritaria de AM» para que resuelva sobre la misma. Si la Comisión no llegara a un acuerdo se recurrirá al arbitraje establecido en el artículo 8 párrafo 4, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas. Si las partes no se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro o por cualquier motivo no fuera posible resolver el conflicto se procederá a integrar las tareas discutidas en la descripción del puesto y revisar la valoración según el sistema establecido en este convenio. Esta comisión estará formada por 6 miembros de cada parte firmante, la aprobación de las resoluciones requerirá el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones.

Artículo 72. *Productividad.*

La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimización de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Artículo 73. *Medida del trabajo.*

a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:

- El tiempo de ejecución: ligado al Rendimiento.
- La velocidad y la precisión de ejecución y seguimiento del método. Actividad.
- El reposo que compensa el esfuerzo producido (coeficiente de descanso).

La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrajes; por leyes, comparaciones, o estimaciones basadas en cronometrajes previos sobre operaciones similares; por estudios de movimientos; y por muestreos de saturación.

b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto, teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo. La

cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizada en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

Artículo 74. *Control de trabajo.*

a) El control de los rendimientos y actividades de las personas trabajadoras, así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual o colectivamente a lo largo de los períodos que se juzguen más convenientes.

b) Se deberá cumplimentar el Parte de Trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedad ni omisiones y que estarán sometidos a la revisión y firma del mando.

c) El marcaje de horas en los aparatos registradores de tiempos seguirá rigiéndose por lo que se refleja a continuación:

– Como norma general se establece que deberán fichar todas aquellas interrupciones en las que sin estar el individuo realizando lo que propiamente se puede considerar como un trabajo directo y productivo, tiene derecho al cobro de cantidades por estas horas paradas.

– Se deberán registrar las incidencias o paradas que a continuación se especifican:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo máquina.
- Falta material.
- Falta equipo o elementos auxiliares.
- Falta energía o vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicios Técnicos.
- Pedido cumplimentado o falta pedido.
- Material o producto defectuoso.
- Principio y fin jornada semanal (Vulcanización).
- Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas o equipo).
- Por indicación de Inspección Final, Servicio Técnico o Seguridad y Salud Laboral.
- Limpieza o reparación de partes de la máquina.
- Ajuste de máquina.

No será objeto de marcaje ausencias del puesto debidas a: bocado, necesidades personales (cigarrillo y aseo), otras ausencias no retribuidas.

– Trabajos con varias máquinas. No será necesario el fichaje a no ser que se averíen o paren todas las máquinas, si bien habrá de comunicarse la avería de cualquiera de ellas al encargado.

– Material defectuoso. Se fichará cuando el material defectuoso origine una parada en la máquina.

– Causas indirectas (por paro de otras máquinas). Bajo este epígrafe se desea que queden registradas las faltas de material ocasionadas por causas distintas a las normales en el proceso productivo e imposibles de corregir posteriormente.

– Ausencias autorizadas del puesto. Además de las interrupciones o paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:

- Representación del personal.
- Centrales Sindicales.
- Elecciones y Asambleas.
- Botiquín.
- Permiso retribuido.
- Otras ausencias retribuidas.

- Ausencia a Botiquín. Se fichará la salida y entrada en el Departamento, exceptuando aquellos casos de accidente o enfermedad que imposibiliten el marcaje.
- Pago. Todos los anteriores marcajes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este convenio.

d) Igualmente, las operarias y operarios deberán marcar y señalar de forma exacta y fehaciente las cantidades de trabajo realizadas en cada tarea y en cada tiempo.

e) Falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios o la omisión de datos, será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

f) La comisión de organización recibirá con carácter trimestral las divergencias existentes entre lo reflejado en los partes de trabajo y la información disponible en los sistemas electrónicos instalados en las máquinas correspondientes. Asimismo, manteniéndose la plena validez del parte de trabajo de acuerdo con las normas ya existentes, esta comisión podría ir validando innovaciones concretas en esta materia.

Sección 1.^a Intervención de los comités de empresa

Artículo 75. Comisión.

En cada centro se establecerá una comisión que entenderá en los asuntos derivados de la organización del trabajo, según lo previsto en este convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos. No se considerarán en este apartado los estudios que el departamento de Ingeniería Industrial realice por motivos de verificaciones rutinarias o para labores de análisis y estudios teóricos o de planificación.

Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para la modificación o implantación, así como de su entrada en vigor. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados.

Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el artículo 80, aceptando o no las reclamaciones y los nuevos tiempos. En caso negativo, deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.

La empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la comisión, por sí o a instancias de las personas trabajadoras, siempre que se den las circunstancias previstas en los artículos 77 y 78. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

Ser informado, con antelación a su implementación, de los resultados de los estudios de tiempos que se realicen para determinar ciclos de trabajo, métodos o niveles de saturación de los puestos. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados. Así mismo, deberán ser revisados por el Departamento de Seguridad por si procede actualizar la evaluación de riesgos del puesto.

Comprobar, a través de sus Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud si fuera necesario, que los estudios de tiempos realizados han tenido en consideración toda la normativa relativa a seguridad y salud laboral o ergonomía.

Artículo 76. Reclamaciones.

En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos o por implantación de nuevos tiempos, esta comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un sólo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la

realización de este trabajo se tendrá que poner previamente de acuerdo con el departamento de Ingeniería Industrial para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo, deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir esto la empresa se compromete a formar al personal de la comisión que ésta designe en la metodología de los estudios de tiempos, siempre que este candidato reúna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

Sección 2.^a Implantación o modificación de tiempos

Artículo 77. Nuevos tiempos o tarifas.

La empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medidos en los puestos y tareas de nueva creación en que estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este convenio, no pudiendo establecer un sistema de primas medida en los puestos que a la firma del convenio sean de prima no medida.

Para la implantación de tiempos en los puestos de nueva creación, en los que la empresa haya decidido aplicar el sistema de prima medida, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Organización las causas que lo motivan.

2.º Para efectuar el análisis propiamente dicho el departamento de Ingeniería Industrial decidirá el momento en que el personal operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrable durante la medición.

3.º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible, hasta que estén implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada, obtenida por comparación con otro trabajo similar o por apreciación. Esta exigencia estimada tendrá un tiempo máximo de duración de seis meses.

4.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana se comunicarán por escrito entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 78. Revisión de tarifas o tiempos.

Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorablemente de: los métodos de trabajo; procedimientos industriales; instalaciones; implantación de talleres y maquinaria; utillaje y herramientas; condiciones del trabajo en general; y otras causas similares a las anteriores.

Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una o varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleado anteriormente.

Si el método no ha sido modificado en su totalidad se revisará solamente en la parte modificada.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambio en el número de individuos o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

d) En caso de que se hubiera pasado una máquina o equipo de prima medida a prima no medida y la empresa decidiera, durante o a la finalización del periodo de prueba, volver a aplicar el sistema de prima medida la tarifa a aplicar será la que estaba en vigor en el momento del cambio anterior, sin perjuicio de que pueda procederse a su modificación de acuerdo con lo establecido en las letras a), b) y c) de este artículo.

Artículo 79. *Procedimiento de revisión.*

Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Organización las causas que lo motivan.

2.º Se efectuará la revisión propiamente dicha.

3.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana se comunicarán por escrito entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 80. *Reclamaciones.*

En el caso de que, con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79, la persona o personas trabajadoras afectadas no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la comisión a que se refiere el artículo 75, la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con el departamento de Ingeniería Industrial.

Si del estudio de la comisión resultase que ésta no está conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la empresa, se recurrirá al arbitraje que acuerden ambas partes, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La comisión deberá resolver en el plazo de quince días de trabajo. En el caso de estar la persona trabajadora disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión, bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para la persona trabajadora se abonará con carácter retroactivo la diferencia.

Sección 3.ª Actividades y rendimientos

Artículo 81. *Periodo de adaptación.*

Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación que será determinado en cada caso por el departamento de Ingeniería Industrial de la compañía.

En los supuestos de que deba existir previamente a este período de adaptación un período de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el artículo 66 c) de este convenio, el período de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

Artículo 82. *Actividad en el trabajo.*

Se denomina actividad de un operario u operaria al conjunto de los elementos «Fidelidad al modo operatorio o Método», «Precisión de Movimientos» y «Rapidez de los mismos», desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

Artículo 83. *Rendimiento de un operario u operaria.*

Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Actividad real desplegada (Unidades producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (Unid. a producir)}} \times 100 = \%$$

Artículo 84. *Actividad mínima exigible.*

La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P.H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas.

Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 cms., sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 Km/H. (incluido en este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

Artículo 85. *Rendimiento mínimo exigible.*

Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una unidad de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P.H. Bedaux.

Artículo 86. *Rendimiento habitual.*

Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo, a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual o para un componente completo o grupo de trabajo.

Artículo 87. *Disminución de la actividad y rendimiento.*

La disminución voluntaria, continuada e imputable a la persona trabajadora, por debajo de la actividad y/o rendimientos mínimos exigibles, será considerado como falta muy grave.

Sección 4.ª Sistema de primas

Artículo 88. *Objeto de la regulación.*

La enunciación de los sistemas de primas en este convenio tiene por objeto reflejar en un solo texto todos los acuerdos, normas y prácticas por los que se rige la compañía, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

Artículo 89. *Tipos de primas.*

Las personas trabajadoras, tanto de la nómina de personal operario como de personal empleado, y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos, tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas o incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este convenio. Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la empresa se califican en:

Por su metodología:

Primas medidas.
Primas no medidas.

Por la forma de pago:

Individuales.
Colectivas o de equipo.

Se entienden Individuales aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden Colectivas aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individualidades.

Artículo 90. *Primas medidas.*

Son aquellas que se obtienen en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema:

Los trabajos que la empresa haya decidido que sean de prima medida, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica del trabajo y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por Ingeniería Industrial y que además puedan ser controlados y pagados por las consecuencias de esta medición (trabajos medidos).

Se entiende son controlables aquéllos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado.

Artículo 91. *Primas no medidas.*

Son aquellas que se utilizan para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos, o controlados, o pagados, por los sistemas de organización científica del trabajo aplicado por los departamentos de Ingeniería Industrial de la compañía, por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el artículo anterior.

Se pagarán también por este sistema aquellos trabajos o tareas a los que la dirección de la empresa les adjudique como sistema de prima el previsto en este artículo.

Artículo 92. *Periodos de adaptación.*

En los períodos de adaptación, prueba o aprendizaje, se podrán pagar indistintamente por el sistema de primas Medidas o Primas por Promedio, según determine en cada caso el departamento de Ingeniería Industrial.

Artículo 93. *Sistema de primas aplicable.*

La Dirección de la empresa determinará el tipo de prima que será aplicable a cada departamento, grupo de máquinas o puesto de trabajo.

Así mismo, en cualquier momento, la Dirección de la empresa podrá cambiar del sistema de prima medida al sistema de prima no medida. Se establece un periodo de prueba de hasta 6 meses en los que la empresa podrá valorar la idoneidad del sistema de prima aplicado y decidir si continuar con el nuevo sistema de prima o volver al sistema de prima anterior. De continuar con el nuevo sistema de prima no medida, la decisión no podrá ser modificada.

Cuando se decida cambiar un puesto de prima medida a prima no medida, se establecerá una «Garantía de Prima» en los términos que describe el apartado a) del artículo 95 y el tiempo de descanso seguirá estando determinado según lo que establece el artículo 73.

Artículo 94. *Fórmula de pago de la prima medida.*

Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables a la persona trabajadora sufrirán la

correspondiente disminución de su Salario de Calificación. Se calculará según la siguiente fórmula:

Tarea realizada menos Tarea Exigida, dividido todo ello por Tarea Exigida.

$$\text{Que equivale: } \frac{\text{P.H.} - 70}{70} \times 100 = \% \text{ de prima}$$

siendo P.H. la actividad desplegada por el personal, medida en la escala Bedaux.

El personal operario del grupo de Servicios de Fabricación trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos, en la forma posible, por el sistema de primas Bedaux.

Artículo 95. *Fórmula de pago de primas no medidas.*

Será alguna de las que a continuación existen, aplicadas según lo dispuesto en este convenio.

a) Fijas.

Personal Operario: cobrarán el 20% de prima.

Personal Empleado: cobrarán el 3,6% de prima.

En ambos casos el porcentaje se aplicará sobre la base de cálculo de la prima.

En el caso concreto de los puestos a prima medida que la empresa decidiera aplicarles el sistema de prima no medida se procederá de la siguiente forma:

Quienes ocupen dichos puestos cobrarán la prima según lo establecido en este convenio para los casos de prima no medida.

Quienes ocupen dichos puestos en el momento del cambio de sistema cobrarán una garantía retributiva denominada «Garantía de Prima». Esta garantía, que no será compensable ni absorbible, equivaldrá a la diferencia entre el 20% y la prima media individual que hubiera conseguido la persona trabajadora en los 3 meses anteriores al cambio de sistema, manteniendo como mínimo la prima media del departamento o grupo de máquinas de los 3 meses anteriores al cambio de sistema.

Dicha «Garantía de Prima» dejará de percibirse en los siguientes casos:

1. Si posteriormente se volviera a aplicar al puesto el sistema de prima medida.
2. En el caso de cambiarse voluntariamente a otro puesto de trabajo.
3. En el caso de cambiar o ser cambiado a un puesto de prima medida. Si posteriormente la empresa volviera a cambiar a la persona trabajadora a un puesto de prima no medida éste recuperará la Garantía de Prima» que tenía previamente.

Si una persona trabajadora hubiera dejado de percibir una «Garantía de Prima» por haber cambiado a un puesto de prima medida y, estando en este puesto más de tres meses, el mismo cambiara a prima no medida la persona trabajadora generará una nueva «Garantía de Prima» que sustituiría a la anterior. En el caso de que la persona trabajadora llevara menos de 3 meses en el nuevo puesto de trabajo mantendrá la «Garantía de Prima» que ya tenía.

b) Por promedios.

1. En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior, salvo en los trabajos con material defectuoso sin interrupción (artículo 97), en que se aplicará el promedio del día.

2. En todos los supuestos de pago por promedio, estará condicionado a que por la persona trabajadora se realice una actividad igual a la que venía desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asignó la tarea advertirá al operario u operaria de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, anunciándole que ante esta situación no percibirá el promedio.

3. El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la causa que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4. Todos los promedios se limitarán siempre al tope del 20% del Salario de Calificación personal, salvo en los casos expresamente exceptuados en este convenio:

Abonos por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.

Abonos por tiempos de permisos retribuidos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprendido el pago de las primas.

Abono por períodos de vacaciones.

En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

Artículo 96. *Pago por promedio.*

De acuerdo con la regulación del artículo anterior se pagarán siempre por primas-promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

Averías.

Mantenimiento preventivo.

Falta de material.

Falta equipo o elementos auxiliares.

Falta energía o vapor.

Cambios en general.

Pruebas Servicio Técnico.

Pedido cumplimentado o falta pedido.

Devolución material defectuoso.

Falta proveedores internos. Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).

Falta proveedores externos.

Indicación de Inspección Final, Servicios Técnicos o Seguridad.

Limpieza o reparación de parte de la máquina, estando en mantenimiento preventivo *.

Ajuste de máquinas, estando en mantenimiento preventivo *.

(*) Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas con anterioridad y realizadas sobre una máquina o instalación que funciona normalmente, para prever y evitar averías antes de que ocurran o den indicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja renqueante o que comienza a dar muestras de que va a fallar.

En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la empresa.

b) Cuando la interrupción no fuera imputable a la empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones estén anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registradores de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas al día le sea asignado otro trabajo a la operaria u operario.

c) En todos los supuestos de este artículo la empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si ésta se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) Trabajos sin tarifa o sin estimado.

e) En los períodos de adaptación, aprendizaje o prueba, por causa de cambio de puesto o trabajo.

Artículo 97. *Material defectuoso sin interrupción.*

En este supuesto se pagará de la siguiente forma:

a) Cuando con el número de piezas producido se supere el 20% durante toda la jornada de trabajo se abonará este porcentaje superior de prima y no se compensará el tiempo que figure en el parte de trabajo y en los relojes marcadores, como material defectuoso.

b) No llegándose al 20% durante 8 hs. con el número de piezas producidas, pero sí computándose sólo el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará el 20% de prima.

c) No llegándose al 20%, computándose sólo el número de piezas y el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará a razón del porcentaje de prima obtenido durante las horas reportadas como empleadas en la producción de piezas.

CAPÍTULO VII

Jornada

Artículo 98. *Jornada de trabajo.*

En cómputo anual la jornada efectiva de trabajo durante la vigencia del convenio será:

	Días de trabajo	Horas efectivas de trabajo	Horas diarias
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de 5 turnos.	204	1.632	8
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de 4 turnos reforzado.	207	1.656	8
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de 4 turnos.	209	1.672	8
Resto de Personal.	213	1.704	

El personal que trabaja por el sistema de turnos continuados, en cualquiera de los sistemas de trabajo establecidos en este convenio, podrá seguir utilizando media hora para comer el «bocadillo», aunque no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción, y se computará este tiempo por los sistemas que se establecieron en el 11.º convenio colectivo.

El resto del personal seguirá manteniendo la misma interrupción para comer al mediodía que ahora tiene, y esta interrupción no será retribuida, ni considerada como horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria de referencia es de 8 horas, con la excepción del supuesto del párrafo siguiente y cualquier otra que pudiera acordarse en la Comisión Delegada.

Para el personal que trabaja en régimen horario de día, podrá darse la opción en los calendarios de librar los viernes por la tarde. Dicha reducción del tiempo de trabajo de los viernes se compensará con una ampliación equivalente en la hora de conclusión de

la jornada de lunes a jueves, extremo este que será especificado en sede de Comisión delegada. Esta opción de cambio del régimen de distribución de la jornada semanal solamente podrá ser aplicable cuando sea compatible con el desarrollo ordinario de la actividad que desempeñe el personal adscrito al régimen de día a los que pudiera afectar dicho régimen horario semanal alternativo, y que no implique la alteración del normal desarrollo de la actividad de la planta. En el caso de aplicarse este sistema la compensación del disfrute de días de vacaciones serán computados en función de la jornada efectiva del día acordado para el disfrute, si la jornada real fuera distinta a las 8 horas teóricas la diferencia se compensará en el día laborable inmediatamente anterior.

Artículo 99. *Flexibilidad de jornada. Naturaleza, contenido y aplicación.*

La jornada establecida en el artículo anterior se considera jornada de referencia y podrá ser incrementada o reducida en base a las siguientes reglas:

a) Naturaleza de la flexibilidad.

El sistema de flexibilidad de la jornada regulado en el presente artículo tiene por objeto dotar a la Empresa y a las personas trabajadoras de un mecanismo interno de flexibilidad suficiente para, implementándolo convenientemente, poder dar una respuesta adecuada, ágil y eficaz, a buena parte de las condiciones imprevistas que están presentes en el sector en el que desarrolla su actividad la empresa, caracterizado, entre otros aspectos, por tratarse de un mercado global y extraordinariamente competitivo. Todo ello, con el propósito de mejorar nuestra capacidad de reacción ante eventualidades de toda índole, positiva/negativa, tratando de evitar tener que acudir a medidas que impliquen la destrucción del empleo.

b) Contenido.

Por medio de este régimen de flexibilidad se establecerá la jornada efectiva anual y su distribución, que se podrá incrementar en hasta cinco días (positiva) sobre la jornada de referencia fijada en el artículo anterior; o reducirla en hasta un máximo de veinte días por año (negativa).

c) Aplicación.

La aplicación de la flexibilidad se llevará a cabo en función de las necesidades y circunstancias que afecten o puedan afectar a la productividad, producción, ventas o cadena de suministro.

1. La aplicación del sistema de flexibilidad, salvo acuerdo, no podrá implicar una variación sustancial del horario de trabajo. En este sentido, se entiende como variación sustancial que quienes tengan horarios de lunes a viernes pasen a trabajar en fines de semana o festivos.

2. El incremento de la jornada de referencia (flexibilidad positiva) podrá llevarse a cabo:

i) Adicionando días completos o fracciones de la jornada. En este último supuesto, la fracción de tiempo de trabajo adicional no podrá ser inferior a 10 minutos ni superior a 20 minutos sobre la jornada ordinaria diaria.

ii) Reduciendo los correspondientes días de descanso o de vacación adicional individuales de la persona trabajadora. En caso de reducción de días de descanso no se aplicará la flexibilidad positiva durante el período vacacional. En este último caso se fijará la fecha del día de vacación adicional no disfrutado a efectos de su abono en metálico. La persona trabajadora percibirá, además de los pagos específicos que correspondan por aplicación de la flexibilidad, las prorratas de pluses y prima que correspondan al día de vacación adicional. En todo caso, la persona trabajadora dispondrá de un mínimo de tres días de vacación adicional de disfrute individual.

3. La flexibilidad negativa se aplicará suprimiendo días de trabajo efectivo.

4. El presente sistema de flexibilidad colectiva se aplicará en función de las necesidades de la actividad. En principio su aplicación implica que afecte a toda la plantilla de la Fábrica, o Departamento, o turno, o relevo o sub-relevo. Sin embargo, se podrá ceñir su aplicación exclusivamente a quienes sean necesarios para dar respuesta a las necesidades de la actividad de la planta, excluyéndose a aquéllos a los que no se pueda adjudicar ningún trabajo (en caso de flexibilidad positiva) o a aquellos que si lo tienen (en caso de flexibilidad negativa). Ejemplo: si una planta necesita la flexibilidad positiva para que venga el departamento de cortadoras a producir/cortar tejido, pero se produce una avería que imposibilita la utilización de la cortadora n.ºx, no tiene ningún sentido que vengan los miembros del citado equipo de cortadora que tienen averiada su máquina porque no pueden producir, pues bien, este artículo trata de introducir racionalidad a la aplicación del sistema de flexibilidad positiva a este equipo.

5. La Flexibilidad positiva establecida en el presente artículo no será de aplicación a quienes habitualmente presten sus servicios en los sistemas de trabajo de sistema de turno 4/3, 2 y 3 relevos o en jornada partida. Las personas trabajadoras afectadas por sistema de turno 4/3, 2 y 3 relevos o en jornada partida sí se verán afectados por la flexibilidad negativa.

6. Se constituirá de manera específica una Comisión de Seguimiento formada por 6 miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo elegidos de manera proporcional y de manera que estén representados todos los sindicatos firmantes y 6 miembros en representación de la Empresa, a la que se le dará traslado de toda la información relativa a la aplicación de la Flexibilidad.

Artículo 100. *Circunstancias que habilitan el uso de la flexibilidad.*

a) Flexibilidad positiva:

Para que pueda aplicarse la flexibilidad en su modalidad de incremento de jornada será necesario que se dé al menos una de las siguientes causas:

1. Que el volumen de producción adjudicado para la planta sea superior a la capacidad de producción con la plantilla disponible y la jornada de referencia establecida en el artículo 98. Por tanto, no podrá aplicarse flexibilidad para incrementar jornada si como consecuencia de la misma se produce un excedente de plantilla estable (contratos fijos y contratos de relevo indefinidos).

En acta de la misma fecha que el acuerdo se concretan como referencia los volúmenes de producción por planta que darían lugar al uso de la flexibilidad. Estos volúmenes deben entenderse como referencia, ya que el mix concreto de la producción y el sistema de trabajo pueden afectar al cálculo, del mismo modo que habrán de contemplarse a estos efectos la influencia que en el proceso productivo tenga, además de la nueva organización, las inversiones que se lleven a cabo.

2. Que se produzca una reducción de inventarios por debajo del nivel considerado necesario para el adecuado suministro al mercado.

3. Que se revisen las previsiones de venta de los meses restantes del año.

4. Que la producción obtenida por la fábrica en los meses transcurridos del año sea inferior al ticket que se le hubiera establecido. No será aplicable este apartado cuando la causa de la menor producción obtenida por la fábrica derive directamente de la presencia de una medida interna de conflicto colectivo adoptada por la representación de la plantilla con incidencia en el desarrollo normal de la producción. En este último supuesto sólo se podrá aplicar la flexibilidad previo acuerdo con el Comité de Empresa de la Planta afectada por dicha medida de conflicto.

b) Flexibilidad negativa:

Para que pueda aplicarse la flexibilidad en su modalidad de reducción de jornada será necesario la concurrencia de alguno de los siguientes supuestos:

1. Que el volumen de producción adjudicado para la planta sea inferior a la capacidad de producción con la plantilla disponible y la jornada de referencia establecida en el artículo 98.

Antes del inicio de cada año, la empresa concretará como referencia, en la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad, los volúmenes de producción por planta que darían lugar al uso de la flexibilidad. Estos volúmenes deben entenderse como referencia, ya que el mix concreto de la producción y el sistema de trabajo pueden afectar al cálculo, del mismo modo que habrán de contemplarse a estos efectos la influencia que en el proceso productivo tenga, además de la nueva organización, las inversiones que se lleven a cabo.

2. No alcanzar las ventas el volumen presupuestado durante al menos tres meses consecutivos, de manera que se produzca un incremento de inventarios por encima del nivel considerado necesario para el adecuado suministro al mercado.

3. Que se revisen las previsiones de venta de los meses restantes del año, con la consiguiente reducción de pedidos a la fábrica de que se trate.

4. Que se produzca un hecho externo a la empresa y fuera de su control que impida producir con normalidad.

Artículo 101. *Procedimiento para la aplicación de la flexibilidad.*

1. En los casos en los que sea necesario aplicar este sistema de flexibilidad de la jornada (positiva o negativa), con carácter previo la empresa, trasladará a la referida Comisión de Seguimiento, para su constatación, la información sobre las causas justificativas de la aplicación de la medida de flexibilidad, en concreto sobre:

- a) Inventarios.
- b) Ventas.
- c) Situaciones imprevistas.
- d) Producción (tablas).

En unión de esa información, se dejará constancia concreta de la medida de flexibilidad que se aplicará (flexibilidad positiva o negativa), con concreción de los días de ampliación de la jornada de referencia (en forma de jornada completa o fracciones del tiempo de trabajo), para el caso de la flexibilidad positiva, o los días completos de reducción de la jornada de referencia para el caso de la flexibilidad negativa.

Cumplimentadas por la empresa las circunstancias exigidas en este artículo, y por tanto comprobado que se dan las causas, se procederá necesariamente a la constatación por parte de la Comisión.

2. Cumplido lo anterior, la empresa, con una antelación de, al menos, quince días naturales a la ejecución de la medida, deberá informar a la representación del personal del centro afectado, sobre la aplicación de la medida de flexibilidad de la jornada y de su concreción, tanto en la modalidad de flexibilidad positiva como negativa, con expresa identificación de los días en los que se materialice el incremento o la reducción de la duración de la jornada de referencia. En el caso del apartado b) 4 del artículo 100, la medida se notificará con la mayor antelación que sea posible según las circunstancias.

3. Quienes se vean afectados por la aplicación de la flexibilidad serán avisados con, al menos, 10 días naturales de antelación, por medio de avisos generales publicados en el centro de trabajo, o, en su caso, de notificaciones personalizadas a la/s persona/s trabajadora/s afectada/s. En el caso del apartado b) 4. del artículo 100, la medida se notificará con la mayor antelación que sea posible según las circunstancias que concurran, incluso en el momento de inicio de la jornada si no hubiera sido posible de forma razonable realizar la comunicación con anterioridad.

4. Con carácter trimestral, la Comisión de Seguimiento, será informada de la evolución de todas las circunstancias que inciden en la aplicación de la flexibilidad: niveles de ventas, inventarios y producción de las plantas.

Artículo 102. *Consecuencias de la flexibilidad.*

Cuando se haga uso de este mecanismo de flexibilidad la empresa comunicará a la Comisión de Seguimiento si opta por aplicar la compensación en metálico (según lo establecido en el artículo 149) o en descanso a razón de día por día el incremento o reducción de días de trabajo.

En caso de que se opte por la compensación en descanso la empresa lo comunicará a la mayor brevedad a la representación del personal, incluyendo el plan de compensación (fechas o períodos, fórmula de aplicación). En otro caso, la empresa comunicará su opción en el mes de septiembre o, alternativamente en diciembre.

No será posible esa elección a cargo de la empresa en las siguientes situaciones:

a) La empresa inicialmente ha previsto el uso de flexibilidad en el sentido de incremento de jornada, pero posteriormente se precisa reducir los días de trabajo. En ese caso será obligatorio empezar suprimiendo los días de mayor jornada establecidos. Si estos días se hubieran ya trabajado y abonado, la reducción posterior de días de trabajo se realizará sin descuento salarial (hasta llegar al número de días de más que ya se hubieran trabajado). La persona trabajadora conservará el abono adicional que se le hubiera hecho por los días de más trabajados.

Ejemplo: Calendario de 4/3 R que se elabora con 207+2 días. Los 2 días de más ya se han trabajado. En septiembre, surge la necesidad de que el volumen anual se reduzca al equivalente a 200 días de trabajo. Entre septiembre y fin de año se suprimen 9 días de trabajo. Se descuenta por 7. Las personas trabajadoras conservan lo que han recibido por los 2 días de más trabajados en su momento.

b) La empresa inicialmente ha previsto el uso de flexibilidad en el sentido de reducción de jornada, pero posteriormente se precisa incrementar los días de trabajo. En ese caso será obligatorio empezar suprimiendo los días de reducción de jornada establecidos. Si estos días se hubieran ya reducido y descontado, el incremento posterior de días de trabajo se realizará devolviendo los importes descontados (hasta llegar al número de días de menos que ya se hubieran aplicado). La persona trabajadora conservará el abono adicional que se le hubiera hecho por los días de más que se trabajen.

Ejemplo 1: Calendario de 4/3R que se elabora con 207-3 días. Los 3 días de menos ya se han parado y descontado. En septiembre, surge la necesidad de que el volumen anual se incremente al equivalente a 209 días de trabajo. Entre septiembre y fin de año se añaden 2 días de trabajo. Se devuelven los descuentos efectuados por los 3 días descansados. Las personas trabajadoras perciben los importes adicionales de los 2 días adicionales que se añaden.

Ejemplo 2: Calendario de 4/3R que se elabora con 207-3 días. Los 3 días de menos ya se han parado y no se han descontado. En septiembre, surge la necesidad de que el volumen anual se incremente al equivalente a 209 días de trabajo. Entre septiembre y fin de año se añaden 5 días de trabajo. Las personas trabajadoras perciben los importes adicionales de los 2 días de más que se añaden.

Artículo 103. *Compensación de La flexibilidad en tiempo de trabajo.*

Si se hubiera optado por compensar la medida en tiempo de trabajo la empresa informará del momento del año natural (enero a diciembre) en curso en que prevé realizar la compensación, o bien de que se difiere la misma al año siguiente.

Si se optara por la compensación de jornada en el año siguiente, en caso de que se haya producido una reducción de días de trabajo se fijarán en el calendario los días adicionales de trabajo en que se producirá aquélla. Si se hubiera producido un

incremento de días de trabajo la compensación se efectuará de manera individual o colectiva, no trabajando en días laborables del calendario, cuya fecha será decidida por la empresa a lo largo del ejercicio, previa notificación con diez días de antelación.

Quienes se encuentren en situación de IT o permiso en días en que su equipo de trabajo tuviera inicialmente que trabajar y no lo haga por aplicación de esta medida deberán trabajar en el día fijado como compensación, si están de alta.

Ejemplo: Está previsto en el calendario trabajar el 3 de mayo. Se aplica la flexibilidad y no se trabaja el 3 de mayo; pasa a trabajarse el 23 de diciembre. Quienes estuvieran de baja por IT o de permiso el 3 de mayo trabajan el 23 de diciembre. No trabajan los que estén de baja o permiso el 23 de diciembre.

En caso de que se apliquen más de diez días de flexibilidad negativa, no más de la mitad de los días de aplicación serán en fin de semana.

Artículo 104. *Horas de entrada y salida.*

Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía no retribuido o las que hagan para interrupciones por el tiempo de bocadillo, serán las establecidas para cada centro o para cada grupo de departamentos o secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este convenio y en la legislación aplicable al caso.

a) Como norma general todo el personal debe cumplir siempre la jornada diaria de 480 minutos u 8 horas, es decir, entre la hora de entrada y salida debe haber una diferencia de tiempo de 480 minutos.

b) Se seguirá marcando, por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fin.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la fábrica se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fin de cada jornada, que se refiere también a los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y la salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la fábrica. Lo mismo se hará, tanto sea este abandono por causa retribuida como no retribuida.

En este sentido el tiempo de bocadillo y de comida sólo se registrará cuando se abandone la fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida serán siempre no retribuidos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el artículo 156 y además serán consideradas como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el capítulo XI de Faltas y Sanciones, aunque al solo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta el llegar con retraso superior a 5 minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos cinco minutos como tiempo de cortesía.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida.

f) En aquellos casos en que el trabajo no se preste en régimen de relevos y siempre y cuando la organización del trabajo en el departamento lo permita, la persona trabajadora podrá adelantar o retrasar su incorporación al trabajo hasta un máximo de 45 minutos, aplicando a la hora de salida el correspondiente atraso o adelanto. El ejercicio de esta opción tendrá carácter individual. Quien decida hacer uso de esta opción notificará mediante tríptico al departamento de Recursos Humanos el horario al que decida ajustarse.

g) El personal obrero seguirá manteniendo los tiempos debidos a condiciones de higiene o a situaciones especialmente autorizadas.

Los relevos se seguirán realizando de acuerdo con el artículo 106.

Artículo 105. *Días festivos-calendario anual de trabajo.*

a) Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes se confeccionará el calendario anual distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo. Para el personal que trabaja a cinco días (lunes a viernes) se deducirán los días correspondientes a sábados, domingos, festivos y vacaciones anuales.

No obstante lo anterior, ambas partes se reunirán con carácter previo y con la antelación suficiente para examinar los principios a aplicar en la elaboración del calendario.

b) Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, n.º 2 del Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de redactar el calendario anual se admitirá un pacto para trasladar alguna de las fiestas oficiales señaladas por las respectivas autoridades laborales a otros días del año, dentro del respeto al horario anual establecido, pasando a esos nuevos días de fiesta los compromisos de pago correspondientes a las fiestas oficiales. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente, que según lo dispuesto en este artículo será preceptivo elaborar.

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos en su totalidad cerrando los respectivos centros de Trabajo, salvo aplicación de la flexibilidad que será posible en esos días exclusivamente en turno de mañana.

d) En el calendario de 5T, 4T y 4/3R (o calendarios especiales que trabajen sábados y domingos) se respetarán dos fiestas: 1 de Enero y 25 de Diciembre.

e) En el calendario de 5T, 4T y 4TR (o calendarios especiales que trabajen sábados y domingos) se respetará, además de lo recogido en el apartado d) el 1 de Mayo como festivo, salvo pacto en contrario en el seno de la Comisión Delegada. Estas cinco fiestas (la señalada en este apartado, las dos señaladas del apartado d) y las dos del apartado c)) y uno de los días de cierre de fábrica se pagarán como vacaciones conforme se recoge en el artículo 144 de este convenio.

Artículo 106. *Organización del trabajo a turnos.*

A la vista de las necesidades de producción y organización, será potestad de la compañía establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de producción. Por tanto, el paso de una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras de un sistema de turnos a otro, o de un relevo a otro no constituye modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, ya que la posibilidad de ese cambio se encuentra incorporada a su contrato de trabajo por virtud de la eficacia general del presente convenio. Si como consecuencia de lo anterior se produjera un exceso de jornada en cómputo anual, este aumento se compensará a la persona trabajadora con días de descanso. Si, por el contrario, se produjera una menor jornada, esta disminución no será recuperada, ni será descontada de la retribución.

La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical o semanal. En caso de cambio de sistema de relevo la persona trabajadora será preavisada con la mayor antelación posible y, en todo caso, con un mínimo de diez días de anticipación.

El personal obrero del turno saliente no podrá abandonar su trabajo hasta que sean relevados por el personal del turno siguiente, de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 107. *Horas nocturnas.*

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 108. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este convenio. La realización de horas extraordinarias, que siempre tendrá carácter voluntario, serán objeto de planificación quincenal, y será negociada y acordada por los firmantes del convenio.

En el caso de necesidad urgente, imprevisible y transitoria derivada de un exceso de ausencias de la plantilla del departamento en un mismo turno, y que sea indispensable para mantener la seguridad o evitar una disminución de la producción, o situaciones derivadas de una avería imprevisible que afecte de manera directa e inmediata al normal funcionamiento del proceso productivo, la notificación podrá ser posterior. Sin embargo, la compañía informará a los firmantes del convenio, de la necesidad de realizar horas extraordinarias y cuando se van a llevar a cabo en cualquier situación a la mayor brevedad y preferentemente de forma anticipada. Quincenalmente y con el objetivo de llevar un control y seguimiento se informará, también a los firmantes del convenio, de las distintas razones que han llevado a la realización de esas horas extraordinarias sin acuerdo previo, debiendo justificar los motivos de estas. La empresa se compromete a no utilizar estas horas para paliar la falta de plantilla estructural o estacionalmente previsible.

Las 16 primeras horas extraordinarias, a decisión de la empresa, serán cobradas de acuerdo con lo establecido en el artículo 143 o descansadas a razón de una por una. En el resto, la persona trabajadora podrá optar entre la retribución en metálico de las horas extraordinarias y la compensación en tiempo de descanso retribuido. Si optara por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute del descanso serán acordadas por la persona trabajadora y la dirección, atendándose en todo caso a las necesidades de la producción. Cuando se opte por el pago, las horas extraordinarias se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el artículo 143.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo empleado, el mínimo y por el mínimo personal y no suponga un alargamiento sistemático de la jornada diaria por turno, para parar y arrancar las instalaciones, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a 8 horas (arrancada y parada de las máquinas, después y antes del descanso semanal de cualquier día festivo o de cierre de fábrica). El tiempo empleado en estas operaciones, aunque no tenga la consideración de horas extraordinarias, quedará sometido al mismo régimen de compensación que se establezca para éstas en el presente convenio. Este tiempo podrá ser cobrado según lo establecido en el artículo 143 o descansado, aplicando en este caso una compensación del doble de las horas realizadas, a elección del trabajador.

Artículo 109. *Vacaciones generales.*

- a) Trabajo a 4 turnos y de lunes a viernes.

La duración de las vacaciones será de 22 días laborables (excluidos sábados, domingos y festivos) para todo el personal.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otros de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres, que en oficinas y servicios.

En todas estas excepciones la Dirección de la empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, la persona trabajadora afectada será indemnizada por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

b) Trabajo a 5 turnos.

El personal que trabaja por este sistema de trabajo tendrá unas vacaciones de 30 días naturales, de los que al menos 28 días naturales consecutivos se disfrutarán durante los meses de Junio a Septiembre. Queda exceptuado de esta condición el personal necesario para mantener los servicios de conservación, mantenimiento y reparación de máquinas e instalaciones; almacenes y otros trabajos de naturaleza análoga que disfrutarán sus vacaciones como venían haciéndolo habitualmente.

c) Sistema de 4.º Turno reforzado.

Dos períodos de 15 días naturales consecutivos de vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre.

Las condiciones establecidas en el párrafo anterior se aplicarán con carácter general para el calendario de turno 4/3 R. Dichas condiciones podrán modificarse de común acuerdo en las comisiones delegadas de cada centro de trabajo en el siguiente sentido: El personal adscrito a este sistema de trabajo dispondrá de 30 días naturales de vacaciones, de los cuales al menos 21 se disfrutarán en la medida de lo posible en el periodo comprendido entre el 10 de junio y el 25 de septiembre. Los días restantes serán disfrutados en fechas que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello se fijarán preferiblemente en el mes de diciembre, Semana Santa, etc.

Artículo 110. *Vacaciones adicionales.*

1. Todo el personal de la plantilla tendrá derecho a 5 días adicionales de vacación. El personal que trabaje por el sistema de lunes a viernes tendrá un día adicional más.

La fecha de disfrute de estos días adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Será obligatorio disfrutar la mitad de los días en cada semestre, y en todo caso no más de uno en el mes de diciembre, salvo pacto en contrario. Estos días adicionales se pagarán según lo establecido en los artículos correspondientes del convenio.

Dos de estos días adicionales podrá disfrutarse en dos fracciones de 4 horas.

Lo regulado en este apartado será de aplicación a todo el personal de la plantilla.

2. El personal que trabaje por el sistema de 4 ó 5 Turnos, o 4.º turno reforzado, además de los anteriores disfrutará de 6 días adicionales de vacaciones.

Estos días se disfrutarán en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales a que se refiere el artículo 105.

3. El personal que trabaja por el sistema de Lunes a Viernes, además de los días adicionales del apartado 1, tendrá derecho a un día adicional más que se disfrutará en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales.

4. Dos días de vacación adicional de los establecidos en el apartado 1, se podrán integrar en los calendarios para ser disfrutados en los meses de verano (o en otra época del año si estuvieran de acuerdo la representación de la empresa y la del personal de la planta de que se trate). Cada centro aplicará este cambio en su calendario.

Cuando se aplique el referido traslado a calendario, quedarán tres días de disfrute individual; y los días de vacación adicional integrados en calendario pasarían a ser, respectivamente, 8 (los del apartado 2) y 3 (los del apartado 3).

Artículo 111. *Normas sobre devengo de vacaciones generales y adicionales.*

1. Para el personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de julio de 2003 el período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el año natural. Quienes hubieran ingresado antes de dicha fecha mantendrán el sistema de devengo entre el 1.º de Julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

2. El cálculo del número de días de vacaciones para las personas que no estén de alta en la empresa el año completo se realizará de manera que cumplan

proporcionalmente con la jornada anual establecida. A efectos de ajuste de su calendario, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Días de trabajo} = \frac{\text{Días de jornada anual} \times \text{Días naturales desde el alta hasta el 31-12}}{365}$$

Efectos de pago:

$$\text{Días de vacación} = \frac{\text{Días de vacación gral. año} \times \text{Días de trabajo}}{\text{Días de jornada anual}}$$

Artículo 112. *Vacaciones por Antigüedad.*

Además de los días de vacación que les correspondan de acuerdo con los apartados anteriores, las personas trabajadoras dispondrán de un número de días laborables de vacación en función de su antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Días de vacación
25 a 29	1
30 a 34	2
35	4
36	5
37	6
38	8
39	10
40 o más	11

En el caso de tenerse 40 o más años de antigüedad, las vacaciones por este concepto serán 11 días laborables o 15 naturales, a elección de la persona trabajadora.

Estas vacaciones se empezarán a disfrutar dentro el año natural en que se cumpla la antigüedad correspondiente. En ese año, las personas trabajadoras con vencimiento de antigüedad en el primer semestre de cada año podrán disfrutar estas vacaciones a todo lo largo del mismo y los que cumplan la antigüedad en el segundo semestre a lo largo de éste.

Artículo 113. *Situaciones especiales durante las vacaciones.*

1. Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 114.

2. Si una persona causa baja por enfermedad, nacimiento y cuidado del menor o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la empresa, sin perjuicio de la recepción de los oportunos partes de baja y confirmación por vía telemática a través del sistema RED. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado para el turno al que las personas trabajadoras estén adscritas 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.

4. Quienes estén disfrutando del permiso de matrimonio en el momento de iniciarse las vacaciones del turno a que estén adscritos podrán continuar disfrutando de aquél hasta la finalización del mismo y tendrán derecho a disfrutar de los días de vacaciones que les correspondan después de la finalización del permiso.

Artículo 114. *Permisos retribuidos.*

Se tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración que se recogen en la siguiente relación, que incluye tanto los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores como otros derivados de acuerdo entre las partes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho cuando así se haga constar en el correspondiente registro, a contar desde el primer día laborable a partir del de la ceremonia o desde su inscripción en el registro de parejas de hecho, salvo que el día de la ceremonia o inscripción registral se produjese en un día laborable para el solicitante del permiso, quedando dicho día incluido en el cómputo de los 15 días.

b) Cinco días laborables por 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 consanguineidad 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. Si la intervención quirúrgica fuera programada, podrá utilizarse como primer día de permiso el día anterior a la operación. En caso de que el hecho causante de este permiso requiera hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su lugar de residencia habitual, el plazo del permiso se incrementará en dos días laborales adicionales. Dicho incremento por desplazamiento se aplicará sin que la duración total del permiso pueda superar, en ningún caso, el máximo de cinco días laborables previstos en este artículo.

c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos se tendrá derecho a 5 días de permiso retribuido y 4 días por el fallecimiento de la madre o el padre (excluida la afinidad).

En el primer grado de consanguinidad y afinidad se incluyen padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho, suegros yernos y nueras.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, hermanos, nietos, y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular a excepción de que se produzcan en la misma jornada, en cuyo caso, únicamente se generará derecho por una de ellas.

Todos los permisos contemplados en este apartado se disfrutarán a partir del primer día laborable.

d) Un día hábil por traslado de domicilio habitual. Este permiso deberá justificarse mediante un certificado de empadronamiento y podrá utilizarse en el periodo de 1 año a contar desde la fecha de empadronamiento.

e) Por el tiempo indispensable para realizar los trámites para la renovación de DNI, Permiso de conducir o tramitación de Pasaporte.

f) Un día para el caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos si el hecho causante es coincidente con día laborable y excluida la afinidad.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuyo incumplimiento pudiera acarrear una sanción o multa. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los Salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este permiso no es de aplicación para los casos de consultorios médicos privados de especialidades como dentista, podólogo, cirugía estética o similares.

j) Se dispondrá de permiso por el tiempo preciso para acompañar a consulta médica por razón de enfermedad a familiares, cuando la hora de la consulta coincida con su jornada laboral. Se entiende por familiar a los efectos de este párrafo el pariente de primer grado que por su situación física, psíquica, o de edad necesita acudir acompañado a dicha consulta. El tiempo máximo acumulado de disfrute de este permiso será de dieciséis horas anuales.

Artículo 115. *Condiciones para el disfrute.*

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, deberá solicitarse por escrito y con la mayor antelación posible atendiendo a la naturaleza del hecho, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave y hospitalización mayor a un día, un certificado justificará los cinco días de permiso.

En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización de un día, el certificado que acredite el hecho causante justificará los dos primeros días de permiso, pudiendo la empresa solicitar documentación adicional para justificar el tercer, cuarto y quinto día de permiso si el citado certificado no acredita suficientemente la necesidad de reposo domiciliario después del segundo día de permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

Artículo 116. *Duración de los permisos.*

a) A efectos de la concesión de estos permisos sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta. En el supuesto del personal que trabaja a sistema de 4, 4TR o 5 Turnos, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan. Esta clasificación de días hábiles e inhábiles se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

b) En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

c) Cuando el periodo de duración del evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores coincida dentro de los días de vacaciones, puentes, bajas por I.T., permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este artículo, no se tendrá derecho a este permiso, con la excepción de lo señalado en el artículo 114.a).

d) En los casos con más de un día de permiso, los días posteriores al primero (que deberá disfrutarse el primer día laborable después del hecho causante o mientras dure el mismo) podrán disfrutarse en un periodo máximo de 30 días desde el hecho causante, el último se podrá disfrutar por fracciones (máximo dos fracciones).

e) Cuando el evento que ocasiona el permiso se mantenga a lo largo de un período de tiempo, podrá hacerse uso del citado permiso a todo lo largo del mencionado período, al margen de la fecha de inicio del evento.

Artículo 117. *Parejas de hecho.*

A efectos de la concesión de permisos retribuidos, se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho. La existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante certificación emitida por alguno de los registros públicos de parejas de hecho existentes.

Artículo 118. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Las personas trabajadoras de ambos sexos tienen derecho a reducir su jornada de trabajo por motivos familiares en los casos, términos y condiciones recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 4, 5 y 6. En el caso de prestarse servicio en régimen de turnos la concreción horaria del ejercicio de este derecho dentro de la jornada ordinaria de quien lo ejerza se realizará de manera que bien el inicio de su trabajo, bien el final del mismo, coincida con el inicio o final del turno.

En relación a la referida reducción de jornada por guarda legal de menores, las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales de Producción y de Servicios de Fabricación (artículo 51) podrá solicitar su acumulación para disfrutarla en días completos. Dicha solicitud deberá realizarse con, al menos, 4 meses de antelación al inicio de su disfrute. Esta acumulación sólo podrá hacerse una vez al año y su disfrute se realizará en un único periodo ininterrumpido (salvo casos excepcionales). No obstante lo anterior, cada fábrica establecerá anualmente el número máximo de casos que, por departamento, podrá asumir. Una vez alcanzado dicho máximo la empresa no estará obligada a atender nuevas solicitudes. Salvo casos excepcionales que se tratarían y aprobarían a nivel de Recursos Humanos y teniendo en consideración la realidad departamental y el momento en el que se solicita.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La persona trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. En caso de que optara por la acumulación, se contará una hora por cada día de trabajo efectivo que le corresponda según su calendario desde el nacimiento hasta que el hijo cumpla nueve meses y exceptuándose el periodo del permiso de nacimiento y cuidado del menor. Una vez determinado de esta forma el tiempo de permiso (en horas) que le corresponde, se determinará, asimismo de acuerdo con su calendario, la fecha en que deberá reincorporarse al trabajo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Lo dispuesto en este apartado queda sujeto, en todo caso, a posibles modificaciones de la normativas actualmente vigente, en cuyo caso sustituirá al presente texto.

CAPÍTULO VIII

Retribución

Sección 1.ª Estructura salarial

Artículo 119. *Sistema retributivo.*

En Bridgestone Hispania Manufacturing, SL, los salarios se dividen en dos grandes conceptos: el primero de ellos se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado y el segundo a la retribución por determinadas condiciones de la persona trabajadora y del trabajo (retribución indirecta).

A su vez la retribución directa persigue compensar: por un lado, la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la Empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad de trabajo; a diferentes merecimientos; a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

Artículo 120. *Salario de calificación.*

Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del escalón que corresponde a cada puesto de trabajo, según la valoración de tareas.

Estos salarios se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El Escalón y la retribución correspondiente a cada uno de éstos, es el que aparece en la Tabla I del artículo 134.

Artículo 121. *Complemento personal.*

Las percepciones fijas que no se correspondan con ninguno de los conceptos regulados en el convenio y que, como mejora, pudiera percibir una persona trabajadora, se abonarán en el concepto Complemento Personal.

Artículo 122. *Cálculo promedio prima obreros.*

En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de operarios y operarias, a que se refiere cualquier artículo de este convenio, se hará por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{€ prima cobrados mes natural anterior}}{\text{Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior}} = \text{Promedio Prima €}$$

$$\frac{\text{Promedio Prima €}}{\text{Base reguladora de la prima hora}} = \text{Promedio Prima \%}$$

El cálculo del importe correspondiente a la prima promedio se efectuará aplicando el «promedio prima %» a la base correspondiente.

Si en el mes natural anterior las horas ordinarias trabajadas por la persona no superan 80 horas, se dejará como prima promedio lo que se había calculado de promedio el mes anterior.

Artículo 123. *Primas o incentivos.*

Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables a la persona trabajadora sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la sección 4.ª del capítulo VI de este convenio.

Los porcentajes de prima obtenidos se aplicarán sobre la base reguladora de prima y:

- a) En el caso de los obreros, por el tiempo empleado en ella, salvo el caso de primas promedio.
- b) En el caso de los empleados, se cobrará por día de trabajo y en los días de vacaciones.

Se considerarán día de trabajo por mes: $\frac{\text{Días de jornada anual}}{12}$

Artículo 124. *Condiciones modificativas.*

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla II del artículo 134, se regirá por las normas que se señalan en los artículos 43 b) y 138.

Las condiciones modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por las Condiciones Modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluidas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 125. *Plus de nocturnidad.*

El Plus de nocturnidad será el indicado en la Tabla IV del artículo 134, que se abonará siempre que se trabaje más de dos tercios de la jornada en horario nocturno. Este concepto no se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y los seis días adicionales a que se hace referencia en el artículo 110.2, el día del artículo 110.3 (que serán respectivamente 8 y 3 días cuando se aplique lo dispuesto en el artículo 110.4) y los días adicionales a que se hace referencia en el artículo 110.1. Cuando la persona prolongue la jornada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias, la cantidad de nocturnidad que corresponda.

Cualquier persona trabajadora que tenga que abandonar el trabajo antes del cumplimiento de los dos tercios de su jornada, percibirá el plus de nocturnidad en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 126. *Plus de turnos.*

El Plus de Turnos queda fijado en la cantidad que aparece en la tabla IV del artículo 134.

Se cobrará sólo por los días en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo y tendrán derecho a él todas las personas que trabajen en el sistema de turnos continuados, entendiéndose por turno continuado aquel en que se presta la jornada diaria sin interrupción al mediodía para comer.

En el caso de que las personas trabajadoras de jornada normal, que por decisión de la dirección de la planta realicen jornada intensiva, no se tendrá derecho al cobro de este plus.

Este concepto no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones.

Artículo 127. *Plus de sábado, domingo y festivos.*

El personal que trabaje en sábado o domingo percibirá en concepto de plus de sábado/domingo el importe que aparece en la Tabla IV del artículo 134.

El personal que trabaje en alguno de los 14 días festivos oficiales (o en los días 24 y/o 31 de diciembre) percibirá en concepto de plus de festivo el importe que como tal aparece en la Tabla IV del artículo 134.

Los importes cobrados en este concepto no influirán en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computarán a la hora de pagar las vacaciones.

Artículo 128. *Plus de polivalencia.*

Quienes ostenten la condición de polivalentes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 percibirán, además de la diferencia de salario de calificación que

corresponda, la cantidad de 0,67 euros por cada hora que trabajen fuera de su puesto habitual, siempre que lo hagan con las mismas condiciones de prima que se apliquen a los ocupantes del puesto de destino. En el parte de trabajo se hará constar el código de puesto distinto del habitual que se haya ocupado y el tiempo empleado.

Artículo 129. *Complemento por antigüedad.*

El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

a) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1.º del mes en que se cumplen, contados desde su primer ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual, aunque en este último caso se descontarán los períodos en que no haya prestado servicios a la empresa.

En el caso de que una persona trabajadora fija cese en la empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

Los que reingresen procedentes de la situación de larga enfermedad o incapacidad permanente revisable.

Los que reingresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

Los que reingresen de excedencia voluntaria o por revisión de una incapacidad permanente, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia, o el transcurrido hasta la revisión de la incapacidad permanente, no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se la abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

b) Importe antigüedad personal operario.

Se abonará el complemento de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala de tramos y porcentajes:

A partir de 11 años de antigüedad: 7,34 %.

A partir de 16 años de antigüedad: 14,69 %.

A partir de 21 años de antigüedad: 22,04 %.

A partir de 26 años de antigüedad: 29,38 %.

A partir de 31 años de antigüedad: 36,73 %.

Este porcentaje se aplicará sobre los importes mensuales correspondientes al Salario de Calificación, Prima, «garantía de prima», Plus de Garantía y Horas Extraordinarias.

c) Importe antigüedad personal empleado.

Se percibirán quinquenios en los mismos tramos señalados en el apartado anterior, cuyo importe será el señalado en la Tabla III de retribución.

Artículo 130. *Congelación de la antigüedad.*

Entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017 no se devengarán nuevos trienios o quinquenios. Por tanto, entre esas fechas las personas trabajadoras afectadas

por este convenio percibirán los importes (en el caso de la nómina de empleados) o porcentajes (en el caso de la nómina del personal operario) a que, en concepto de antigüedad, tuvieran derecho a diciembre de 2013. El mismo régimen se aplicará a las cantidades percibidas por el concepto «Garantía artículo 147».

El período de tiempo entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017 no se computará en ningún caso para futuros devengos de antigüedad, de manera que en enero de 2018 se devengarán los quinquenios vencidos en enero de 2014, y así sucesivamente.

La congelación prevista en este artículo no afecta ni a los tramos previstos para tener derecho a días de vacación por antigüedad ni a los premios de antigüedad que se abonan a tanto alzado de acuerdo con la correspondiente política de empresa, ni al cálculo de indemnizaciones que correspondieran por extinción de contrato.

Artículo 131. *Plus de garantía retributiva.*

a) Todas las garantías retributivas a que se hace mención en este convenio, excepto la Garantía artículo 147, la Garantía de Prima y la recogida en el apartado siguiente, quedarán englobadas en el llamado Plus de Garantía Retributiva que recogerá el importe de las garantías retributivas dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan.

Este Plus será un elemento móvil que podrá bajar o subir según el juego de las diversas Garantías establecidas.

b) La diferencia entre el valor de los Pluses de 1993 con los de 1992 en los Escalones de Empleado (0, 1, 2 y 3) que trabajaban por ese sistema de trabajo al 31 de diciembre de 1992 se pagarán mensualmente, según los días trabajados en el sistema, en el concepto denominado: «Diferencia de Pluses». Estas cantidades dejarán de abonarse cuando el empleado pase a trabajar por otro sistema que no dé derecho al cobro de pluses. Si se cambia de escalón sin modificación del sistema de trabajo que implique la percepción de pluses, estas cantidades no serán absorbidas. Este concepto se registrará por el sistema de pago de los pluses.

Artículo 132. *Sistema de pago del personal.*

El personal de ambos tipos de nómina; esto es, tanto personal empleado como operario en los términos definidos en el presente convenio; cobrará un sueldo al mes, según los valores que correspondan a cada persona y a cada puesto de trabajo.

Se incluirán necesariamente en la nómina del mes los importes fijos correspondientes al mismo, mientras que los conceptos variables (prima, pluses, diferencia salario y diferencia condiciones modificativas, vacaciones, horas extraordinarias, enfermedad y accidente, permisos retribuidos y no retribuidos, etc.), podrán pagarse, indistintamente, en la nómina del mes corriente o a mes vencido según corresponda.

Como consecuencia del cambio de sistema de pago a operarias y operarios, en el mes de Enero de 2005 (además de los importes fijos correspondientes al mismo) se abonó al personal obrero una cantidad equivalente a la prima teórica, antigüedad correspondiente a esa prima teórica, plus de turno, plus nocturno y plus de sábado, domingo y festivo que les hubiera correspondido según su calendario. Esta cantidad, así como la parte devengada correspondiente de las pagas extraordinarias de abril y anual de 2005 se liquidará en el finiquito en el momento de la extinción de la relación laboral.

Artículo 133. *Pagas extraordinarias.*

Se mantiene el sistema de cinco gratificaciones extraordinarias.

1. Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias trimestrales:

	Fecha de Pago
Una mensualidad en abril.	3. ^a semana de abril.
Una mensualidad en julio.	3. ^a semana de julio.
Una mensualidad en octubre.	3. ^a semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre.	3. ^a semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excepto lo correspondiente a los pluses de turno, nocturno, sábado, domingo y festivos, horas extraordinarias y recuperación Seguridad Social por enfermedad o accidente.

2. Paga extraordinaria anual.

Se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos excepto los Pluses de Turno, Nocturno, Sábado, Domingo y Festivos, Horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por Enfermedad o Accidente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de Enero a Diciembre}}{12} \times 1,3$$

Sección 2.^a Valores

Artículo 134. *Tablas de retribución.*

Los importes de las siguientes tablas (que han sido incrementadas en un 2,8% respecto de las vigentes en 2024) reflejan los salarios brutos para el año 2025, sobre los que deberán practicarse las correspondientes deducciones por IRPF y cuota de la Seguridad Social de las personas trabajadoras.

Las diferencias salariales derivadas del incremento previsto en el párrafo precedente se abonarán a las personas trabajadoras en un solo pago en fecha a determinar durante el primer trimestre de 2026. Las indemnizaciones y/o compensaciones por despido abonadas a las personas trabajadoras que hayan visto extinguido su contrato en 2025 no se verán afectadas por el incremento pactado en el presente convenio en ningún caso.

Las tablas se revisarán al alza de acuerdo a lo establecido en los siguientes puntos:

En diciembre de 2025, con efectos enero de 2026, se aplicará un incremento del IPC interanual de diciembre del año anterior (2025).

En diciembre de 2026, con efectos enero de 2027, se aplicará un incremento del IPC interanual de diciembre del año anterior (2026).

El plus AM sufrirá los mismos incrementos indicados más arriba.

En el caso de que alguno de los años el IPC real fuera negativo no se bajarían las tablas.

Tablas I

Escalón	Salario Calificación - Euros/mes	Salario Calificación - Euros/hora	Base Regulad. Prima - Euros/hora
0	1.992,23316	8,18701	8,59636
1	1.834,78468	7,54018	8,59636
2	1.722,18784	7,07785	8,59636
3	1.645,17008	6,76108	8,59636
4	1.601,27448	6,58037	8,59636
5	1.568,10092	6,44431	8,59636

Escalón	Salario Calificación - Euros/mes
0	2.994,75
1	2.607,23
2	2.309,84
3	2.081,79
4	1.907,99
5	1.777,51
6	1.670,10
7	1.594,12
8	1.522,40

Tablas II

Condiciones modificativas

Posición	Euros/mes	Euros/hora
A	136,05	0,83974
B	73,57	0,45410
C	44,78	0,27632
D	27,94	0,17255
E	18,61	0,11478
F	8,39	0,05172

Tablas III*Antigüedad empleados*

V. QUINQ - Euros/mes
186,58

Tablas IV*Pluses*

Noctur. - Euros/día	Turno - Euros/mes	Sábado Domingo - Euros/día	Festivo - Euros/día
36,66	73,34	82,88	89,97

Polivalencia - Euros
0,84

Artículo 135. *Compensación adicional.*

No se aplicará ninguna compensación adicional a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 136. *Dietas.*

El importe de dietas y su distribución será el siguiente:

Desayuno - Euros	Comida - Euros	Cena - Euros	Alojamiento
4,55	25,11	18,43	Hotel ***

Estos valores entrarán en vigor el 1 de abril de 2022.

Con efectos 1 de marzo de 2023 estos valores serán revisados conforme al IPC interanual del año anterior.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece solo para los casos en que, por la duración del viaje, no corresponda cobrar la dieta entera, sino solo la parte correspondiente a alguno de los tres conceptos.

Sección 3.^a *Consecuencias retributivas de la movilidad***Artículo 137. *No modificación condiciones.***

a) En los supuestos de adjudicación de tareas con la finalidad de saturar un puesto señalados en el artículo 45 no se tendrá derecho a ninguna modificación, ni en el Salario

de Calificación, ni el Escalón de Valoración, salvo las que les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.

b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican a continuación.

Artículo 138. *Complemento por condiciones modificativas.*

En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geográfica que funcional, provisional o definitiva, etc., se perderá la posición en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva posición en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará, tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo.

Solamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas, y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el artículo 36.

Artículo 139. *Repercusión en el salario de calificación.*

1. Regla básica:

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán siempre asignado el Escalón de Valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación las diferencias retributivas que les puedan corresponder se abonarán por la forma establecida en el artículo 131.

2. En los cambios provisionales:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su Escalón, Salario de Calificación.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros, en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignado la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el Escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el Salario de Calificación correspondiente a su Escalón y el del puesto que ocupa, se le abonará en la retribución mensual, que se reflejará en el bono diario, perdiéndose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad, y si la persona trabajadora consolida su puesto como definitivo, según la norma del artículo 63 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el no 3 de este artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el artículo 64 b), seguirá sin modificación en el Escalón Salario de Calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del artículo 64, en cuyo momento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo Escalón y el nuevo Salario de Calificación, en el momento que corresponda.

La diferencia entre el Salario de Calificación anterior y el nuevo se le conservará como garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas en el artículo 131 de Garantías Retributivas.

Esta cantidad de Garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de Escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por convenio colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de Escalón superior se le aplicará éste, y pasará a cobrar el correspondiente Salario de Calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por garantía tuviera en el Plus de Garantías retributivas.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

Artículo 140. *Complemento personal.*

Las garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta sección 3.^a tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

Artículo 141. *Repercusión en las primas.*

a) En el caso del paso de una persona de un puesto de prima fija a un puesto de prima medida, durante el período de adaptación, prueba o aprendizaje, seguirá cobrando lo que tenía anteriormente y una vez terminado éste pasará a lo que le corresponde cobrar por el nuevo sistema.

b) En el caso del paso de primas medidas a un puesto de prima fija, y siempre que este cambio no sea a consecuencia de los supuestos recogidos en los artículos 93 y 95, seguirá cobrando durante un período de un mes consecutivo, a contar desde la fecha del cambio, el promedio que le correspondiera según las normas que regulan el pago del mismo. Una vez haya pasado a cobrar por el sistema de prima fija, se le garantiza la diferencia entre ésta y lo que estaba cobrando como prima medida, con el límite del 20%. Esta diferencia se incluirá en el Plus de Garantía Retributiva y se regirá por las normas generales establecidas para la misma, perdiéndose en su totalidad siempre que vuelva a un trabajo de prima medida.

c) En el caso de paso de un puesto de prima medida a otro también de prima medida, durante el período de adaptación (definido en el artículo 81) o durante el período de prueba (definido en el artículo 66 c), y mientras dure el mismo, cobrará por alguno de los dos sistemas siguientes:

Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento de Ingeniería Industrial.

Por el sistema de prima-promedio, tal como aparece regulado en el artículo 95 b). (Promedio del mes anterior limitado al 20%).

Artículo 142. *Cambios en la movilidad geográfica.*

El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio, se regirán por lo que se establezca o acuerde en cada caso.

Sección 4.^a *Fórmulas de cálculo de otros conceptos*

Artículo 143. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el artículo 108, se abonarán con un recargo del 75%, salvo las realizadas en días de descanso semanal,

festivos y nocturnos, en cuyo caso el recargo será del 90 %. No se abonarán pluses en las horas extraordinarias.

Las bases de cálculo serán las siguientes:

Personal operario:

Base hora extra personal operario= [Base reguladora hora extra operarios + Prima hora + Polivalencia hora + Condiciones Modificativas hora + Diferencia condiciones modificativas hora + Plus Garantía retributiva Hora + Garantía Prima Hora + Plus Turnos Hora + Plus de AM hora] + [(Base reguladora hora extra + plus de garantía retributiva hora + Garantía Prima Hora + prima hora) × % Antigüedad] + [(Base reguladora de la hora extra + plus de garantía retributiva hora) × % Garantía artículo 147]

Personal empleado:

Base hora extra personal empleado = Base reguladora Hora extra empleados + prima hora + Condiciones modificativas Hora + diferencias condiciones modificativas hora + antigüedad hora + plus turno hora + garant. Artículo 147 hora

Las bases reguladoras serán las siguientes:

Personal operario:

$$\text{Base reguladora hora extra personal operario} = \frac{(\text{Salario de calificación} + \text{diferencia salario calificación}) * 17,3}{\text{horas jornada anual}}$$

Personal empleado:

$$\text{Base reguladora hora extra personal empleado} = \frac{(\text{Salario de calificación} + \text{diferencia salario calificación} + \text{Complemento personal}) * 17,3}{\text{horas jornada anual}}$$

Adicionalmente, se abonará, según se venía realizando, la cantidad de 20 euros en concepto de llamada o prolongación de jornada.

Pago.

Se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

El importe de las horas extraordinarias no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 144. *Pago de vacaciones.*

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual de los siguientes conceptos:

Salario de Calificación.
Condiciones Modificativas.
Garantía Retributiva.
Garantía de Prima.
Plus de Turnos.
Plus de AM.

a) Todos los sistemas de trabajo.

En los conceptos variables (excepto pluses) se tomará el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, que en el Salario de Calificación y Condiciones Modificativas el promedio se añadirá a la cantidad fija de cada uno de estos conceptos, con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio diferencia Salario Calificación} = \sum \frac{\text{Total diferencia Salario Calificación}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio diferencia Condiciones Modificativas} = \sum \frac{\text{Total diferencia Condiciones Modificativas}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio Prima personal operario} = \sum \frac{\text{Total Prima}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Promedio prima personal empleado = % prima × base reguladora prima

Importe Prima = Días laborables vacaciones × 8 × Promedio Prima

b) Lunes a viernes/ 4.º turno.

El pago de Nocturnidad, plus de turno y plus de sábado, domingo y festivos se hará con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio Nocturno} = \frac{\text{Importe día nocturnidad}}{20} \times 6$$

Importe Nocturnidad = Días laborabl. vacac. x promed. nocturn.

$$\text{Promedio Plus de Sábado, Domingo y Festivos} = \frac{\text{Importe día Plus de Sábado, Domingo y Festivos}}{20} \times 5$$

Importe Plus Sábado, Domingo y Festivos = Días laborables vacac. x Promedio Plus Sábado, Domingo y Festivos

Se pagará con los 22 días de vacaciones generales los correspondientes a los 6 ó 1 días de adicionales, según sea el sistema de 4 turnos o de lunes a viernes, respectivamente.

c) 5.º Turno y 4.º turno reforzado.

$$\text{Promed.día Plus Noctur.} = \frac{\text{Importe Plus Nocturno día x días Plus Nocturno por letra año natural}}{204}$$

Plus Nocturno = Promedio día Plus Nocturno × días laborables vacaciones

$$\text{Promedio día Plus Sábado, Domingo} = \frac{\text{Importe Plus Sábado, Domingo día x días Plus Sábado, Domingo por letra año natural}}{204}$$

Plus Sábado, Domingo = Promedio Sábado, Domingo × días laborables de vacaciones

$$\text{Promedio día Plus Festivos} = \frac{\text{Importe Plus Festivos día x días Plus Festivo por letra año natural}}{204}$$

Plus Festivos = Promedio Festivos × días laborables de vacaciones

Tendrán la consideración de días laborables de vacaciones para el pago, 28 días, estando incluidos en estos los 6 días de vacaciones adicionales que están considerados para el pago como vacaciones generales.

La fórmula de cálculo de los promedios no sufrirá alteración como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad de jornada.

Para el cálculo de los promedios día de vacaciones de este apartado c) se tendrá siempre en cuenta el calendario natural del año en curso al que este adscrito cada persona trabajadora. Por lo tanto, para el cálculo de estos promedios día no se tendrá en cuenta el tipo devengo de vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora según el artículo 111.

d) Cobrarán pluses en vacaciones según el sistema de trabajo a que estén adscritos en el momento de disfrute de las mismas.

e) En el caso que durante el tiempo de devengo de las vacaciones se hubiese trabajado por sistemas distintos, los Pluses de vacaciones y los días serán proporcionales al tiempo trabajado en cada sistema.

Artículo 145. *Pago de permiso retribuido.*

Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía de Prima, Garantía artículo 147 y Prima.

En el caso del personal operario la cantidad de Prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, en el pago se incluirán los pluses que hubieran correspondido a la persona trabajadora de acuerdo con su calendario. Asimismo, en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes consanguíneos de primer grado en el pago se incluirán los pluses que hubieran correspondido a la persona trabajadora de acuerdo con su calendario.

Artículo 146. *Pago de salario mediante abono de primas de seguro médico.*

Con efecto de optimizar la fiscalidad de las personas trabajadoras la empresa ofrece a todo el personal la opción de pago directo por parte de la empresa de seguro médico para la cobertura de enfermedad (con las compañías con que esté concertado el correspondiente acuerdo), siendo las condiciones del mismo las siguientes:

La empresa pagará a la entidad aseguradora el importe de las primas de la póliza de seguro médico.

La citada cantidad pagada a la entidad aseguradora por parte de la empresa, que se reflejará en el recibo como «seguro médico no tributable», se deducirá del líquido de nómina.

La percepción de este salario de calificación exento (seguro médico) no implica la modificación de las tablas de retribución establecidas en el artículo 134, consistiendo únicamente en una modificación voluntaria de la forma de percepción del mismo. En el caso de que la persona trabajadora solicite la baja de esta percepción en forma de seguro, volverá a percibir su salario base íntegro en forma dineraria.

La empresa se reserva el derecho a cancelar esta opción de cobro.

Artículo 147. Garantía de derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad.

1. Como medio para permitir la ejecución del programa de empleo contenido en el anexo VII del XIX convenio colectivo se pactó un cambio en el sistema de antigüedad. Sin embargo, quienes tuvieran contratos vigentes a la fecha de firma de aquel convenio, siempre que su relación laboral con la empresa no se vea interrumpida, tienen garantizados los derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad, en la forma establecida en el presente artículo.

2. Los importes salariales que resulten de la aplicación de este artículo se abonarán en la nómina dentro de una partida específica, denominada «garantía artículo 147».

3. Los empleados que tuvieran ya devengados los dos trienios que existían en el sistema anterior, percibirán por este concepto la cantidad establecida en la Tabla III para un quinquenio.

4. Los empleados que tuvieran devengado un trienio, percibirán como «garantía artículo 147» un 50 % del importe correspondiente a un quinquenio, hasta el momento en que cumplan seis años de antigüedad. A partir de entonces cobrarán por este concepto un importe igual al que corresponda a un quinquenio completo.

5. Los empleados que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran todavía devengado ningún trienio, percibirán como «garantía artículo 147», desde el momento en que cumplan tres años de antigüedad en la empresa y hasta cumplir los seis, un 50 % del importe correspondiente a un quinquenio. De los seis años de antigüedad en adelante cobrarán por este concepto un importe igual al que corresponda a un quinquenio completo.

6. El personal operario que tuvieran ya devengado el primer quinquenio del sistema anterior, percibirán como «garantía artículo 147» un importe igual a un 5 % aplicado sobre el salario de calificación, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad.

7. El personal operario que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran devengado todavía ningún quinquenio, percibirán como «garantía artículo 147», desde el momento en que cumplan cinco años de antigüedad en la empresa, un importe igual a un 5 % aplicado sobre el salario de calificación, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad.

8. El complemento que regula el presente artículo no es absorbible ni compensable. Asimismo, dada la forma de calcularlo, su importe en cada momento seguirá la evolución de los conceptos que toma por referencia (valor del quinquenio en empleados; salario de calificación, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad en personal operario).

Artículo 148. *Especialidades en el pago a los jubilados parciales.*

El cálculo de los salarios de los jubilados parciales se realizará de acuerdo con las normas del convenio y la regulación correspondiente al trabajo a tiempo parcial, más las siguientes reglas especiales:

1. La empresa abonará el salario que por todos los conceptos les corresponda percibir en proporción al porcentaje de jornada que se fije en sus contratos. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).

2. Asimismo, se abonará bajo el concepto «compensación Plan Pensiones» una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir la persona trabajadora prestando servicios a jornada completa (y de acuerdo con la normativa y convenio aplicable en el momento en que pasó a jubilación parcial) excepto cuando la jornada de trabajo pactada supere el 20%, a partir del cual la «compensación Plan de Pensiones» se limitara al 4,5%.

En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo (y siempre con el límite total antes referido del 4,5% en caso de que el porcentaje de jornada supere el 20%):

a) La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje de contribución establecido al salario que perciba la persona trabajadora por todos los conceptos, excepto la «compensación Plan Pensiones».

b) El concepto «compensación Plan Pensiones» será igual a la diferencia entre la cotización efectuada según el párrafo anterior y el importe de la contribución a cargo de la empresa que hubiera debido realizarse si la persona trabajadora siguiera prestando servicios a tiempo completo.

3. Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.

4. Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los seis meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período la persona trabajadora hubiera estado enferma se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

Artículo 149. *Consecuencias retributivas de la flexibilidad de jornada.*

Cuando, aplicadas las medidas colectivas de flexibilidad de jornada que regulan el artículo 99 y siguientes, la empresa opte por que tengan efecto sobre la retribución, se aplicarán las siguientes fórmulas:

a) Flexibilidad positiva:

La flexibilidad positiva podrá aplicarse tanto por días completos como por fracciones de la jornada diaria. El abono de los días de flexibilidad positiva se hará mediante la siguiente fórmula.

Se abonará el 100% del salario de calificación, condición modificativa, antigüedad, garantía artículo 147, «garantía de prima» y garantía retributiva diarios, más la prima que se obtenga y los pluses que correspondan.

Cuando la flexibilidad positiva se aplique por fracciones de tiempo de la jornada, el abono de los pluses que correspondan se realizará conforme al turno en que ésta se trabaje como si resultara una prolongación/anticipación de la hora ordinaria de finalización/inicio del turno que corresponde de trabajo.

b) Flexibilidad Negativa:

La flexibilidad negativa (sólo podrá realizarse reduciendo días completos de la jornada de referencia), se aplicará conforme a la siguiente fórmula de descuento:

i) Del 1.º al 6.º día: Se descontará el 75% de acuerdo con la fórmula prevista por cada hora o día laborable de ausencia de la persona trabajadora en los que la empresa tenga derecho a descontar el valor de la retribución, por alguna de las causas indicadas en el artículo 156.

ii) Del 7.º al 13.º día: Con la misma fórmula, se descontará el 50% del valor diario.

iii) Del 14.º al 20.º día: Con la misma fórmula se descontará el 25% del valor diario.

La aplicación de la flexibilidad en su sentido de disminución de jornada no afectará a la cotización a la seguridad social en cuanto a sus conceptos fijos. Los descuentos correspondientes se efectuarán en la tercera y cuarta paga extraordinaria trimestral. A solicitud de la representación del personal el descuento (o parte de él) se podrá retrasar a la primera paga extra trimestral del año siguiente.

El descuento no afecta al personal que se encuentre en situación de IT o permiso retribuido.

En los casos de flexibilidad negativa, ésta no afectará al cálculo del monto que la empresa tiene que aportar al plan de pensiones que se calculará como si no se hubiera aplicado flexibilidad.

Sección 5.ª Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 150. Complementos de enfermedad, nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo.

1. Quienes se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán el 100 % de los conceptos retributivos que se especifican en el apartado siguiente desde el primer día de baja y mientras dure la situación de IT, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por IT y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

2. Se cobrará el complemento antes descrito sobre Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía de Prima, Garantía artículo 147, Prima y 50% de los Pluses que hubiera cobrado de haber estado trabajando (estos últimos a partir del día 91.º desde la fecha de la baja). En caso de recaída no será necesario volver a esperar al transcurso del mencionado período de 90 días, sino que se garantiza la percepción del 50 % de los pluses desde el mismo día en que aquélla se produzca.

La cantidad por prima será equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha de la baja.

3. Las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo se complementarán en los mismos términos.

Artículo 151. Complemento de accidente.

Las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementarán en los términos del artículo 150, si bien los conceptos retributivos de referencia serán Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía de Prima, Garantía artículo 147, Prima y 100% de los Pluses que hubiera cobrado de haber estado trabajando.

Artículo 152. *Condiciones para el cobro del complemento de accidente, enfermedad, nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo.*

a) El derecho a la prestación del Complemento de Enfermedad o Accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los médicos competentes para ello de acuerdo con la ley.

b) Quedarán excluidos del derecho al complemento los que padezcan enfermedades o lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación, que causen derecho a indemnización o subsidio. En caso de accidente de circulación la persona trabajadora deberá notificar a la empresa cuál es su compañía de seguros y número de póliza, así como, en su caso, la compañía y póliza del vehículo responsable.

c) El derecho a las prestaciones complementarias de nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo se justificará acreditando documentalmente las fechas de inicio y conclusión de las prestaciones públicas correspondientes.

d) La percepción del complemento se mantendrá mientras persista el derecho a la prestación pública de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor o riesgo durante el embarazo, de acuerdo con las normas de este convenio.

Artículo 153. *Condiciones específicas para el mantenimiento de los complementos de incapacidad temporal por enfermedad y accidente.*

1. Como condición para el cobro de los complementos a cargo de la empresa, quien esté en situación de baja por enfermedad o accidente queda obligado a:

a) Aceptar las medidas de control que pueda establecer la empresa. Estas medidas podrán incluir la asistencia obligatoria de la persona trabajadora a consulta médica o su hospitalización, en cuyo caso, los costes de la misma correrán a cargo de la empresa para el seguimiento y verificación de su estado.

b) Cumplir estrictamente las indicaciones y prescripciones dictadas por los facultativos para favorecer su curación.

c) Abstenerse de realizar trabajos o actividades que puedan dificultar o retrasar su curación.

Quien estando en situación de incapacidad temporal no cumpla las condiciones recogidas en los apartados anteriores o no acepte las medidas de control establecidas por la empresa para verificar su cumplimiento, perderá el derecho a percibir el complemento a cargo de la empresa. Esta pérdida será efectiva desde la fecha en que se constate el incumplimiento o en que la persona trabajadora manifieste su rechazo de las medidas de control.

Artículo 154. *Pago de enfermedad y accidente.*

Se abonarán los días de baja correspondientes al mes natural anterior.

Los pagos de la Seguridad Social por IT derivada de enfermedad o accidente no se incluirán en el cómputo de las pagas extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención de IRPF y Seguridad Social.

Sección 6.^a Liquidación de salarios

Artículo 155. *Pago.*

a) Todo el personal afectado por este convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

b) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la entidad que cada persona haya señalado entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina. La empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder de la persona trabajadora el día señalado como de pago.

La persona trabajadora en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación en el departamento de Recursos Humanos.

Artículo 156. Descuentos.

En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas en que la empresa tenga derecho a ello (sanciones, conflictos, permisos no retribuidos, retrasos, ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{Importe descuento día} = \frac{\text{Valor mensual de conceptos fijos} \times 17,3}{\text{El denominador de descuento se aplicará según la siguiente tabla}}$$

	Denominador descuento	Días anuales jornada	Días vacaciones generales	Días vacaciones adicionales
5.º Turno:	239	204	30	5
4.º TR:	242	207	30	5
4.º Turno:	244	209	30	5
Resto de Personal:	249	213	30	6

$$\text{Importe descuento hora} = \frac{\text{Valor de descuento día}}{8}$$

El valor resultante se descontará por cada hora/día laborable para la persona trabajadora de ausencia.

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Artículo 157. Anticipos sobre nómina.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya devengadas, hasta el 100 % de los importes líquidos de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud al departamento de Recursos Humanos.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad máxima a anticipar} = \text{Nº días de devengo o anticipo} \times \frac{\text{Conceptos retrib. fijos líquidos}}{30}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias trimestrales, según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{Cantidad máxima a anticipar} = \text{N}^\circ \text{ días de devengo del trimestre o anticipo} \times \frac{\text{Retrib. líquidas percibidas del trimestre. de los meses de devengo de la paga extraordinaria}}{90}$$

El anticipo sobre la paga extraordinaria anual se hará según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{Cantidad máxima a anticipar} = \text{N}^\circ \text{ días de devengo} \times \frac{\text{Retrib. líquida percibida}}{365} \times 1,3$$

Los descuentos para la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no en el siguiente. Los de las pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

CAPÍTULO IX

Beneficios extrasalariales

Sección 1.^a Plan de pensiones

Artículo 158. *Definición del plan.*

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo Bridgestone Hispania es un Plan de Sistema de Empleo de promoción conjunta y del que esta Empresa forma parte como Entidad Promotora, abierto a toda la plantilla en activo, y con contrato indefinido o antigüedad superior a dos años. El plan tendrá las siguientes características recogidas en la siguiente sección:

Es un Plan de Pensiones Mixto, es decir, combinará la aportación definida y la prestación definida.

No se admitirán subplanes.

Artículo 159. *Aportación definida.*

1. Dicha aportación será conjunta, de empresa y las personas trabajadoras, siendo la aportación de éstos un mínimo del 1 % de su retribución anual, calculada conforme al apartado siguiente.

2. La aportación anual por parte de la empresa consistirá en el 2 % del importe anual de los salarios de todas las personas trabajadoras en activo y con contrato por tiempo indefinido o con antigüedad superior a 2 (dos) años, computados conforme a lo dispuesto en el presente capítulo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder de 85.405,12 euros.

Los abonos realizados a las personas trabajadoras jubiladas parcialmente bajo el concepto «Compensación Plan de Pensiones» no se tomarán en cuenta para calcular la aportación global efectuada por la empresa. Así mismo, la remuneración que se abone a estas personas trabajadoras no se computará a la hora de calcular la masa salarial global sobre la que se aplica el 2%.

Además de la aportación del párrafo anterior la empresa realizará, exclusivamente en el año 2022, una aportación extraordinaria al Fondo de Pensiones del 0,3%. Esta aportación se realizará en la nómina del mes de Abril. Para determinar su cuantía se tomará, como base para su cálculo, los datos salariales del año 2021. Con la cantidad resultante se realizará una aportación igual para todos quienes sean partícipes del plan a la fecha de la firma del convenio.

3. La aportación anual total del promotor se distribuirá entre todos los partícipes de acuerdo con la siguiente escala:

Edad 2026	POR_2026 y siguientes – %
49 o menos	1,87
50	1,93
51	1,99
52	2,06
53	2,13
54	2,19
55	2,26
56	2,33
57	2,39
58	2,46
59	2,53
60	2,59
61	2,66
62	2,73
63	2,79
64	2,86
65 o más	2,93

La aportación del promotor a favor de las personas trabajadoras que sean contratados con 40 años de edad o más, edad cumplida en la fecha del primer contrato, será desde el inicio y con carácter definitivo el 2 %.

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la empresa no alcanzara el 2 % indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente a la aportación efectuada.

Durante la vigencia del convenio las partes podrán adaptar la escala de mutuo acuerdo.

4. Las contingencias a las que darán cobertura los derechos consolidados generados por las aportaciones definidas conjuntas de la empresa y de las personas trabajadoras serán:

a) La jubilación, en los términos previstos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

b) El fallecimiento.

c) La incapacidad permanente que sea causa de la extinción del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo recogido en el apartado 8 del artículo 160 del presente convenio. Es decir, que a quien se le haya reconocido de manera definitiva una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Incapacidad, que implique la extinción de la relación laboral o la suspensión del contrato derivada de alguna de esas situaciones que pudieran ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, podrá disponer de sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones (Aportación Definida), conforme lo previsto en el Reglamento del Plan o en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 160. *Prestación definida.*

1. Contingencias cubiertas:
 - a) Fallecimiento por cualquier causa.
 - b) Incapacidad permanente (total, absoluta, gran incapacidad), por cualquier causa.

2. Prestaciones definidas: Los beneficiarios que sufran alguna de las contingencias protegidas percibirán un capital que estará en función de la edad de la persona trabajadora y de su salario, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 40 años de edad: 3 anualidades.

De 41 en adelante: 2,5 anualidades.

3. Las personas trabajadoras podrán incrementar estas prestaciones realizando a su cargo aportaciones adicionales.

4. A partir de la extinción de la relación laboral la persona trabajadora dejará de tener derecho a las prestaciones definidas contempladas en este plan de pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 9 del presente artículo.

5. A efectos de la determinación del salario anual a que se refiere este precepto, se tomará como base la cantidad teórica que le hubiera correspondido en cómputo anual por los siguientes conceptos:

Personal operario	Personal empleado	
	IC	EC
Salario calificación.	Salario calificación.	Salario.
Condiciones modificativas.	Condiciones modificativas.	
Garantía retributiva.	Garantía retributiva.	
Prima.	Prima.	
Plus turno.	Plus turno.	
Plus nocturno.	Plus nocturno.	
Plus sábado, domingo y festivos.	Plus sábado, domingo y festivos.	
Polivalencia.	Antigüedad.	
Antigüedad.	Garantía artículo 147.	
Garantía artículo 147.	Complemento personal.	
Complemento personal.		
Garantía de prima.		

En el supuesto que la persona trabajadora hubiera cambiado de sistema de trabajo en el último año, contado este desde el momento en que se produce la contingencia, el cálculo se hará de forma proporcional al número de días asignado a cada sistema de trabajo.

A estos efectos, se tendrán en cuenta los valores del momento en que causa baja definitiva en la Empresa, con independencia de la fecha del hecho causante.

6. En el caso de que una persona trabajadora haya percibido el capital asegurado por habersele concedido una incapacidad, si ésta es posteriormente revisada, y se produce el reingreso en la empresa, la persona trabajadora solamente estará cubierto por las contingencias de incapacidad y fallecimiento derivadas ambas de accidente de trabajo y con un capital asegurado de una anualidad y media, independientemente de su edad, sin perjuicio de lo previsto en los casos de acceso a una jubilación parcial, cuyas condiciones se encuentran reguladas en los apartados 6 y 9 del presente artículo.

7. Las prestaciones estarán íntegra y totalmente aseguradas mediante una póliza de seguros suscrita por el Plan de Pensiones Promoción Conjunta del Grupo Bridgestone Hispania. Las aportaciones del promotor serán las necesarias para que el Plan de Pensiones haga frente a los costos derivados del mantenimiento de la póliza. Las aportaciones adicionales efectuadas por los partícipes para incrementar sus prestaciones se destinarán íntegramente a hacer frente a la prima de seguro requerida para lograr tal incremento en sus prestaciones.

8. En aquellos casos en que se conceda una incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad) revisable en plazo de hasta dos años y con previsión (recogida en la resolución de la Seguridad Social) de que se vaya a producir en ese plazo la revisión de la incapacidad por mejoría del asegurado, subsistiendo en su caso, una suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, la prestación a percibir consistirá en una renta mensual definida de 1.500 euros constantes, con un límite acumulado hasta alcanzar la prestación total definida en el apartado 2. Esta renta mensual se considera complementaria a la pensión pública de la Seguridad Social, por lo que estará asociada al cobro de la misma.

Mientras dure esta situación temporal, continuará cubierto por la prestación de fallecimiento definida en el apartado 2, que se abonará, de acontecer, previa detracción de la suma nominal de las rentas mensuales cobradas.

En el momento en que se produzca la extinción de la relación laboral, el beneficiario tendrá derecho al resto de prestación hasta alcanzar el capital asegurado definido en el apartado 2, una vez detráida la suma nominal de todas las rentas mensuales cobradas hasta la extinción, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

En el supuesto de revisión de la incapacidad por parte del órgano calificador, volviendo el partícipe a su puesto de trabajo, dejará de percibir el importe mensual definido en este apartado. Si una vez reincorporado al puesto de trabajo, volviera a causar contingencia por incapacidad, se volverá a determinar en ese momento la prestación total detrayéndosele la suma nominal de todas las cuantías en forma de renta mensual previamente abonadas, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

9. Quienes accedan a la jubilación parcial tendrán derecho a la misma cobertura que la establecida en el presente artículo para el resto de partícipes, en el/los periodos de trabajo efectivo. Fuera de este periodo, estas personas trabajadoras mantendrán hasta su baja definitiva en la empresa, y únicamente para la contingencia de fallecimiento, un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ningún tipo de prestación económica o asistencial de prestación definida del Plan, ni directamente a la empresa, salvo en el caso de que la fecha de hecho causante de la mencionada resolución recayera en/los periodos de trabajo efectivo mencionado anteriormente o fuera anterior al paso a la situación de jubilación parcial.

10. Las prestaciones se harán efectivas de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 161. *Seguimiento del plan.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, las partes se comprometen a discutir cada 3 (tres) años y en el marco de la negociación colectiva, el alcance e idoneidad del sistema de seguridad social complementario vigente en la empresa.

Artículo 162. *Gastos de la Comisión de Control.*

Los gastos ocasionados con motivo de las reuniones de la Comisión de Control, en lo que se refiere a dietas y tiempo se abonarán en las mismas condiciones que a los representantes del personal, artículo 27 del convenio.

Artículo 163. *Composición de la Comisión De Control.*

Las partes se comprometen al mantenimiento de la composición y condiciones de representación actuales en la Comisión de Control del Plan de Pensiones (7 miembros en representación de las y los partícipes y 2 del promotor), garantizándose así la reserva de la mayoría absoluta de los partícipes en la misma, todo ello de conformidad con la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RDL 1/2002, de 29 de Noviembre y el artículo 30 del R.D. 304/2004, de 20 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, las decisiones de la Comisión de Control que impliquen, exclusivamente, alteraciones en las prestaciones definidas, o en la póliza de aseguramiento de las mismas requerirán la aprobación de la representación del promotor.

Sección 2.ª Otros beneficios extrasalariales

Artículo 164. *Comedores.*

Todo el personal de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL tiene derecho al uso de los comedores de la empresa. La organización práctica de los comedores se ajustará a lo convenido en cada centro de trabajo. El personal que utilice los servicios del comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen según el correspondiente acuerdo.

La representación sindical participará en la negociación del contrato de servicio de comedor.

Artículo 165. *Ropa de trabajo.*

A todas las personas trabajadoras del grupo de personal operario se les entregará dos juegos de pantalón, camisa y camiseta, en el primer trimestre del año. Las situaciones especiales y el correspondiente derecho previsto en este apartado se determinan en acta.

Artículo 166. *Otros anticipos.*

Bridgestone Hispania Manufacturing, SL al igual que lo viene haciendo hasta ahora, y en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

Artículo 167. *Ayudas Especiales.*

Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

Artículo 168. *Ayuda a discapacitados y discapacitadas.*

Para los hijos y cónyuges discapacitados de empleados de la compañía se abonará una cantidad al mes por cada uno de los hijos o cónyuge discapacitados.

Quedarán también incluidos en esta ayuda los hijos o hijas discapacitados que tenga el cónyuge de la persona trabajadora y que, aun no siendo hijas o hijos de la persona trabajadora, formaran todos ellos parte de la unidad familiar.

Para la concesión de esta ayuda será necesario que la persona con discapacidad no tenga ingresos que excedan del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), sin que exista límite de edad.

Para las discapacidades que excedan del 33%, se aplicarán de inicio los mismos principios de acreditación de dependencia y/o convivencia, nivel de ingresos y su procedencia.

La cantidad a abonar será:

Discapacidad del 33%: 60 euros.

Discapacidad superior al 33%, hasta al 66%: 100 euros.

Discapacidad mayor del 66 %: 150 euros.

Esta prestación se extenderá también a aquellas personas trabajadoras de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares con discapacidad reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 169. *Pruebas diagnósticas.*

La empresa abonará el importe correspondiente a las pruebas diagnósticas o analíticas que hayan sido prescritas por el Servicio Público de Salud y cuya realización efectiva haya sido programada para un plazo superior a siete días. Los detalles de esta prestación son los recogidos en acta de fecha 24 de noviembre de 2003.

Artículo 170. *Guarderías.*

La empresa abonará doce pagas de 60 euros al mes (por hijo) en concepto de subvención a quienes tengan hijas o hijos inscritos en una guardería, acreditando debidamente la citada situación.

Artículo 171. *Cubiertas gratis.*

El personal que tenga un año de antigüedad puede disfrutar de neumáticos de turismo gratis de las marcas Bridgestone, Firestone o Dayton para utilizar en su vehículo propio en las condiciones y con los requisitos que se establecerán por el Reglamento establecido para ello.

Artículo 172. *Otros.*

Las personas trabajadoras jubiladas o prejubiladas hasta el 31 de diciembre de 1991, así como los que pasaron a situación de incapacidad permanente antes de la vigencia del XIV Convenio (o al amparo del régimen transitorio establecido por éste en el Apartado Seguro Colectivo del anexo II, punto 5, párrafo segundo), conservan su condición de beneficiarios de un seguro de vida en las condiciones que establecía el XIII Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras incluidas en programas de prejubilación a partir del año 1992, según las condiciones establecidas en el primer, segundo y tercer Plan Industrial de Futuro mantendrán el seguro con garantía de una anualidad de su salario vigente en el momento de la baja.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 173. *Principio general.*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el

establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 174. *Servicio de prevención.*

La empresa en cada una de sus fábricas constituirá los servicios de prevención necesarios, que con carácter interdisciplinar, tendrán como función la de proporcionar a la Dirección de la fábrica y de la compañía, y al Comité de Salud Laboral el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes.

Artículo 175. *Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más personas trabajadoras. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la actuación de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Dichos Comités estarán formados por los Delegados de Prevención, de un lado, y un número igual de representantes de la empresa, por otro. Los primeros serán elegidos por el órgano de representación del personal del centro de trabajo, proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, pudiendo recaer el nombramiento tanto en miembros del mismo como en delegados sindicales.

Asimismo existirá un Delegado de Medio Ambiente por centro (4 en total), elegido por el Comité de Empresa entre los representantes del personal. Estos delegados recibirán información periódica de la empresa acerca de las políticas, acciones y programas existentes en materia de medio ambiente, y serán consultados respecto a las decisiones que adopte la empresa en esa materia que resulten de especial trascendencia. Dicha información y consulta podrá ser efectuada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El número de miembros de los Comités de Seguridad y Salud será el siguiente:

Fábricas	N.º de miembros
Basauri.	5
Burgos.	5
Puente San Miguel.	4
Usánsolo.	2

En lo demás la constitución de competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud se regirán por lo previsto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre), artículos 38 y 39.

Artículo 176. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que ejercerá las funciones definidas en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de las cuestiones de política general de seguridad y salud en el trabajo que afecten a la totalidad o mayoría de los centros.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por siete representantes del personal, escogidos entre los delegados de prevención por cada sección sindical en proporción a su representatividad, y otros tantos representantes de la empresa, designados por la Dirección. Los representantes del personal en el Comité procederán uno de la fábrica de Usánsolo y dos de cada una de las restantes, pudiendo asistir a las reuniones cada representante acompañado de un asesor. En el seno del referido comité se establecerán, por

acuerdo entre ambas representaciones, la periodicidad de las reuniones y, en su caso, el reglamento de funcionamiento. Se establece el compromiso de ambas partes de que el Comité intercentros se reúna con mayor frecuencia, por lo menos 3 veces al año.

Los miembros del Comité Intercentros podrán asistir a las reuniones de los comités de centro, a cuyo efecto se informará de las convocatorias al Secretario del Comité Intercentros.

Artículo 177. *Planes de emergencia.*

Se establecerá en cada centro de trabajo la oportuna regulación de las posibles situaciones de emergencia y las medidas a adoptar en materia de primeros auxilios y muy concretamente un plan de extinción y lucha contra incendios.

Para ello se establecerán en cada centro de trabajo las normas y medios necesarios, pudiéndose comprobar periódicamente a través de los servicios de prevención el correcto funcionamiento de estos servicios.

Artículo 178. *Información y consulta.*

Las partes firmantes de este convenio consideran de vital importancia establecer y mantener una adecuada política de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral. Por ello la formulación de la política de seguridad e higiene en cada centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, de la duración e identificación de los riesgos y agentes que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de protección y prevención utilizados.

Artículo 179. *Prevención de riesgos.*

1. Los riesgos para la salud de las personas trabajadoras se prevendrán evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida posible y estableciendo medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea factible anular dicha generación.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos no controlables. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la prevención de la salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a la mayor brevedad.

4. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Artículo 180. *Formación.*

Ambas partes coinciden en la importancia y necesidad de una correcta y continuada formación de toda la plantilla en materia de prevención en Seguridad y Salud Laboral. Para ello se establecerán en el Plan de Formación de la compañía, los cursos necesarios en esta materia, siendo obligación de las personas trabajadoras el recibir todas las enseñanzas que se programen y realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo.

Artículo 181. *Higiene industrial.*

Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los servicios del INSHT del Ministerio de Trabajo.

En cada centro de trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales, con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca.

Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora.

Artículo 182. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará:

- a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) Planificación anual de la prevención. El plan tendrá especial consideración respecto a la mejora de las condiciones ambientales y de temperatura, previéndose medidas eficaces para mitigar los mencionados problemas.
- d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa elaborará la evaluación y la planificación de la prevención, contando con la participación, en todas las fases del proceso, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y dará cuenta de los resultados a los representantes del personal y al mencionado comité.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Artículo 183. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellas personas trabajadoras o grupos de ellas que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Artículo 184. *Protección de la salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de la plantilla, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la plantilla.

Artículo 185. *Riesgo durante el embarazo.*

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

Artículo 186. *Medios preventivos.*

El Servicio de Prevención de las Plantas de Basauri, PSM y Burgos dispondrá de un servicio Psico-sociológico, con medios acordes a dicha función, contratando con profesionales o con una entidad externa especializada en Psico-sociología para cubrir esta prestación de manera adecuada, de acuerdo con criterios médicos y técnicos.

Las Plantas de Basauri, Burgos y PSM dispondrán de un Servicio de Rehabilitación con unas instalaciones acordes a dicha función, contratando con una entidad externa especializada en Fisioterapia la cobertura adecuada de esta prestación, de acuerdo con criterios médicos y técnicos.

La Rehabilitación se realizará por prescripción de los Servicios Médicos de la Sanidad Pública o bien por los Servicios Médicos de la Organización.

La Rehabilitación prestada en las instalaciones propias de la empresa quedará bajo la supervisión de los Servicios Médicos de la organización, sin perjuicio de la responsabilidad y criterio de los profesionales que lleven a cabo la actividad de Rehabilitación.

Artículo 187. *Absentismo.*

El absentismo laboral afecta directamente a la productividad repercutiendo de forma negativa en la empresa y en la propia plantilla. Por ello los firmantes del presente convenio se comprometen a tomar en consideración en el marco de sus respectivas competencias el objetivo de reducirlo a los mínimos niveles posibles.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 188. *Faltas y sanciones.*

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece los supuestos en que el empresario puede utilizar el despido disciplinario como respuesta a un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la persona trabajadora. Sin perjuicio de la plena vigencia en Bridgestone Hispania Manufacturing, SL de lo establecido en ese precepto, las partes consideran que, dado el carácter extremo del despido, debe existir un campo

intermedio en el que se definan consecuencias de menor intensidad para determinados incumplimientos; ello, en beneficio de la necesaria convivencia en el seno de la empresa y de la adecuada organización del trabajo.

Por ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto, las partes han elaborado la presente regulación de faltas y sanciones.

Artículo 189. *Definición de faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con la tipificación que se recoge en los apartados siguientes. No obstante, esta tipificación tiene carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras infracciones, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias concurrentes.

A la hora de calificar una infracción, deberán además tenerse en cuenta:

- Si existe reiteración en este tipo de conductas.
- Existencia de advertencias previas.
- Educación, formación, competencia del infractor.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

En todo caso, tanto al calificar una conducta como al graduar las infracciones, se tendrá en cuenta el necesario respeto a la buena fe, que debe presidir por ambas partes el desarrollo de la relación de trabajo.

Artículo 190. *Faltas leves.*

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.
2. Faltar un día al mes al trabajo sin justificación. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.
3. No cursar el aviso correspondiente, dentro de la jornada, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, sin perjuicio de la posterior acreditación de la causa.
4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tableros de anuncios.
8. Infracción de las normas de higiene de la empresa.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido.
10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.
11. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

Artículo 191. *Faltas graves.*

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del centro de trabajo sin autorización.
4. La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.
5. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
6. Utilizar para uso propio herramientas de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.
7. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.
8. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la empresa.
9. La reincidencia en «falta leve» que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.
10. No avisar al responsable inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo. La empresa deberá acreditar cumplidamente la falta de aviso.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del portero, vigilante o guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
13. Fumar en lugares no habilitados en los cuales puedan causarse molestias a otras personas trabajadoras.

Artículo 192. *Faltas muy graves.*

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.
2. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
3. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
4. 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 dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
7. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía de las que se deriven daños para las personas o las instalaciones.
8. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.
9. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los responsables, compañeros, compañeras o subordinados y subordinadas.
11. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
12. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
13. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la empresa.
14. Modificar o falsear datos en documentos de control, salvo instrucción expresa del mando en ese sentido.
15. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.
16. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la empresa que no tenga aquella consideración.
17. Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.
19. Fumar en lugares no habilitados para este fin, si con ello se pone en riesgo la seguridad de personas o instalaciones.
20. Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
21. La realización de prácticas contrarias a las normas de conducta en los negocios que hubieran sido previamente comunicadas al empleado como: contactos inapropiados con la competencia que puedan motivar la apertura de un expediente sancionador por prácticas contrarias a las normas sobre competencia, abono o recepción de sobornos o entrega o recepción de dinero o regalos que pueda presumirse persiguen la obtención de favores, o abstenerse de declarar la existencia de una situación de conflicto de interés.
22. Manifestaciones verbales ofensivas, gestos, insinuaciones o actitudes que afecten a la libertad sexual o a la orientación e identidad sexual de otra persona trabajadora.
23. Comentarios o conductas vejatorias que atenten contra la dignidad de una persona por su expresión de género o características sexuales.
24. Difusión de rumores, burlas o expresiones públicas que tengan como finalidad menospreciar la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de otra persona trabajadora.
25. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo la reiteración de conductas verbales o físicas de carácter sexual no deseadas que creen un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
26. La utilización de la posición jerárquica o funcional en la empresa para obtener favores de naturaleza sexual.
27. Cualquier comportamiento que implique violencia o coacción física, psicológica o verbal contra otra persona trabajadora en relación con su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Artículo 193. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones serán impuestas con carácter gradual y con la debida proporcionalidad conforme a las circunstancias concurrentes del hecho causante. La compañía podrá, una vez finalizada la instrucción del correspondiente expediente sancionador y atendiendo a estas circunstancias especiales y concretas de los hechos, con el ánimo de reconducir la conducta de infractor, mantener la tipificación inicial de la citada conducta conforme a los artículos 190, 191 y 192 e imponer una sanción por debajo del umbral mínimo que el artículo 193 tiene previsto para cada tipo de infracción.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales, en aquellos casos previstos en el número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 194. *Procedimiento.*

Además de las garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones se impondrán de acuerdo con las siguientes normas:

1. La persona trabajadora será informada con carácter previo a la imposición de cualquier sanción de los hechos que, a juicio de la empresa, puedan ser constitutivos de infracción de sus obligaciones.
2. La persona trabajadora tendrá derecho a formular las alegaciones que estime oportunas respecto al contenido de la comunicación recogida en el apartado anterior.
3. En caso de que la empresa tenga conocimiento de la afiliación de la persona trabajadora a un sindicato, éste será también informado y oído con carácter previo.
4. Las sanciones serán notificadas por escrito, excepto las consistentes en mera amonestación verbal.
5. Se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión Mixta (de composición paritaria entre la empresa y la representación del personal), a la que la empresa podrá consultar con carácter previo a la imposición de una sanción, especialmente en los casos de imputación de infracciones graves y muy graves a personas trabajadoras sin afiliación sindical.

Artículo 195. *Prescripción de las infracciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá durante el tiempo que medie entre las comunicaciones previas que establece el apartado anterior y la presentación de alegaciones o transcurso del plazo conferido a ese efecto.

CAPÍTULO XII

Otros acuerdos

Artículo 196. *Subcontratación.*

La empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la siguiente información relativa a las contratistas que vayan a realizar trabajos para la compañía, tanto en nuestras instalaciones como fuera de ellas:

1. Identificación de la empresa contratista.
2. Lugar en que ejecutará sus trabajos.
3. Número de personas trabajadoras que accederán a nuestras instalaciones.
4. Objeto y duración prevista de los trabajos a realizar.

La información se facilitará con carácter previo al inicio de los trabajos.

ANEXO I

Programa de empleo

El compromiso de la empresa es realizar la jubilación parcial y el contrato de relevo de acuerdo con los siguientes términos:

I. La empresa aceptará todas las solicitudes de contrato de relevo que formulen las personas trabajadoras que, de acuerdo a la legislación laboral, sean susceptibles de acogerse a la jubilación parcial en el año 2022. Los contratos de relevo deberán firmarse en el año 2022.

II. Dicha solicitud se efectuará mediante escrito dirigido al departamento de RR.HH. correspondiente. Esta solicitud se efectuará desde la firma del presente acuerdo hasta el 2 de mayo de 2022.

III. Las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente reducirán su jornada a los porcentajes legalmente establecidos.

En cuanto a los relevistas, serán contratados como indefinidos a jornada completa.

IV. Las condiciones económicas a aplicar a las personas trabajadoras parcialmente jubiladas (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

– La empresa abonará el porcentaje legalmente establecido del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).

– Asimismo, se abonará bajo el concepto «compensación Plan Pensiones» una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir la persona trabajadora prestando servicios a jornada completa, siempre que el jubilado parcial decida pasar a la condición de beneficiario del Plan de Pensiones. En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo:

- El concepto «compensación Plan Pensiones» será el resultado de aplicar el porcentaje establecido para la cotización al fondo, al 75% o 80 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

- La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 25% o 20 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.

Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los doce meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período la persona trabajadora hubiera estado enferma se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

V. Los jubilados parciales que decidan no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones, mantendrán la condición de partícipes del mismo, si bien desaparecerá la obligación de efectuar aportaciones del partícipe. Este, no obstante, podrá efectuar aportaciones de carácter voluntario. La aportación de la empresa se efectuará en los términos recogidos más arriba (apartado IV).

VI. Quienes accedan a la jubilación parcial tendrán derecho a la prestación definida en los términos recogidos para ellos en el artículo 160 del presente convenio colectivo.

VII. Si como consecuencia de la evolución del negocio fuera necesario plantear en alguno o algunos de los centros de trabajo planes especiales que afecten a la plantilla se suspenderá la aplicación del presente acuerdo y se estará a lo que se acuerde en la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente convenio colectivo. Esto no

afectará a quienes con anterioridad hayan accedido a la jubilación parcial, que mantendrán las condiciones fijadas en el presente acuerdo y no se verán afectados por un acuerdo suscrito con posterioridad.

VIII. Se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia e interpretación del presente acuerdo colectivo, que tendrá como misión vigilar el cumplimiento del mismo. Esta Comisión estará formada por cuatro miembros por cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de la Dirección de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores.

IX. Esta Comisión Paritaria recibirá de la empresa información cumplida acerca de la aplicación del presente acuerdo en todos sus aspectos, incluida la aplicación de la cláusula VII, en cuyo caso será objeto de discusión en la misma las medidas a adoptar.

ANEXO II

Distribución de número de plazas de polivalente por fábrica y departamento

1. Fábrica de Burgos

Bamburries		Cortadoras y Talones		Calandras		Construcción		Tubadoras		Vulcanización	
Letra A.	1	Letra A.	2	Letra A.	1	Letra A.	3	Letra A.	3	Letra A.	1
Letra B.	1	Letra B.	2	Letra B.	1	Letra B.	3	Letra B.	3	Letra B.	1
Letra C.	1	Letra C.	2	Letra C.	1	Letra C.	3	Letra C.	3	Letra C.	1
Letra D.	1	Letra D.	2	Letra D.	1	Letra D.	3	Letra D.	3	Letra D.	1
Letra E.	1	Letra E.	2	Letra E.	1	Letra E.	3	Letra E.	3	Letra E.	1
Total.	5	Total.	10	Total.	5	Total.	15	Total.	15	Total.	5
APT.		Inspección Final.									
Letra A.	1	Letra A.	4								
Letra B.	1	Letra B.	4								
Letra C.	1	Letra C.	4								
		Letra D.	4								
		Letra E.	4								
Total.	3	Total.	20								

2. Fábrica de Bilbao

Bamburries		Cortadoras		Tubadoras y Calandras		Talones		Vulcanización		APT	
Letra A.	1	Letra A.	1	Letra A.	2	Letra A.	1	Letra A.	1	Letra A.	1
Letra B.	1	Letra B.	1	Letra B.	2	Letra B.	1	Letra B.	1	Letra B.	1
Letra C.	1	Letra C.	1	Letra C.	2	Letra C.	1	Letra C.	1	Letra C.	1
Letra D.	1	Letra D.	1	Letra D.	2	Letra D.	1	Letra D.	1	Letra D.	1
Letra E.	1	Letra E.	1	Letra E.	2	Letra E.	1	Letra E.	1	Letra E.	1
Total.	5	Total.	5	Total.	10	Total.	5	Total.	5	Total.	5

3. Fábrica de Usánsolo

Maquinas directas		Telares	
Letra A.	1	Letra A.	1
Letra B.	1	Letra B.	1
Letra C.	1	Letra C.	1
Letra D.	1	Letra D.	1
Letra E.	1	Letra E.	1
Total.	5	Total.	5

4. Fábrica de Puente San Miguel

Bamburies		Preparación de materiales		Tubadoras y Calandras		Construcción Radial		Vulcanización		Inspección Final	
Letra A.	1	Letra A.	1	Letra A.	1	Letra A.	2	Letra A.	1	Letra A.	1
Letra B.	1	Letra B.	1	Letra B.	1	Letra B.	2	Letra B.	1	Letra B.	1
Letra C.	1	Letra C.	1	Letra C.	1	Letra C.	2	Letra C.	1	Letra C.	1
Letra D.	1	Letra D.	1	Letra D.	1	Letra D.	2	Letra D.	1	Letra D.	1
Letra E.	1	Letra E.	1	Letra E.	1	Letra E.	2	Letra E.	1	Letra E.	1
Total.	5	Total.	5	Total.	5	Total.	10	Total.	5	Total.	5

ANEXO III

Funciones y tareas del personal operario que están incluidas en «Plus de AM»

Solucionar/prevenir los problemas utilizando los Protocolos de Puesta en Condición Base (SIMPTWW) o siguiendo y proponiendo OPLs.	Inicialmente el operario o la operaria se va desarrollando en el conocimiento de los protocolos de condición base que le ayudaran a la resolución autónoma de defectos y utiliza y propone OPLs para realizar actividades sencillas.
Identificar las causas raíces de las pérdidas:	Posteriormente el operario o la operaria hace un desarrollo más profundo en el análisis de problemas categorizados como 3 y 4 en el Defect Handling (Fuentes de Contaminación y Áreas de Dificil Acceso). El objetivo con esta actividad es facilitar la operativa y la identificación de pérdidas analizando, priorizando y eliminando fuentes de contaminación y áreas de difícil acceso.
– Identificar, conocer y contribuir a la eliminación de las fuentes de contaminación.	
– Interpretar y explicar la matriz de fuentes de contaminación, acciones y ponerlas en práctica (Matriz SOC).	
– Identificar y contribuir a la eliminación y-o control de las zonas de difícil acceso (Matriz HTR).	
Establecer los estándares de Limpieza-Inspección-Lubricación (CIL):	Más adelante comienza con tareas de lubricación, realizando las tareas indicadas en el «Lubrication Map» y proponiendo mejoras en dicha actividad.
– Realizar las tareas de lubricación incluidas en los estándares (Lubrication Map).	
– Resolución de defectos menores.	
– Asegurar que todos los componentes de su zona de maquina funcionan según especificaciones técnicas, previa capacitación por parte de la empresa.	
<p>Para la ejecución de estas tareas los operarios y operarias serán previamente formados en materias tales como inspección visual, medición de niveles, cambio de recambios como pinzas, cuchillas, pequeños rodillos, consumibles, cintas, y pequeños ajustes de tornillería, así como pequeñas intervenciones.</p> <p>El mantenimiento autónomo se enfoca en el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones y no en el mantenimiento correctivo. El mantenimiento correctivo, que es el orientado a la reparación de averías, seguirá siendo realizado por personal especializado en mantenimiento.</p>	