



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 8 de julio de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Johnson Controls Autobaterías, S.A. – (C.C. 09000652011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Johnson Controls Autobaterías, S.A. suscrito, de una parte, por la Representación de la Dirección de la Empresa y de otra, por los Representantes del Comité de Empresa, el día 6 de junio de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 19 de junio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996, (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 8 de julio de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



ASUNTO: ACUERDO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOHNSON CONTROLS
AUTOBATERÍAS, S.A. EN SU FÁBRICA DE BURGOS

REGLAMENTO SOBRE FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE HORAS

La práctica industrial de los últimos años viene exigiendo, tanto de la Dirección de la Empresa como de los Representantes de los Trabajadores, mecanismos de corrección en los desajustes productivos que pueden obedecer a problemas de logística, organización, los mercados, las averías, los proveedores, y otros de análoga naturaleza, que acaban repercutiendo negativamente en el sistema productivo de la Empresa y que podrían causar conflictos organizativos que requieran una solución inmediata social e industrialmente aceptable previstas por las leyes y normas establecidas.

Para poder afrontar unos y otros, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores pactan un mecanismo de control de la jornada, denominado Bolsa de Horas –cuyo acuerdo de funcionamiento queda aquí definido– creado con la finalidad de absorber los desajustes mencionados.

La Bolsa de Horas se crea con el objetivo de optimizar la utilización de la fábrica mejorando su competitividad. Su existencia es, en los periodos de baja actividad, el elemento alternativo a la utilización de Expedientes de Regulación Temporales de Empleo. Su utilización debe de permitir una correcta adecuación a las necesidades de producción que en cada momento vayan a surgir y cumplir con los objetivos para los que se establece, circunstancia por la cual las representaciones de la empresa y de los trabajadores convienen en continuar con este sistema que tiene, o puede tener en el futuro, efectos beneficiosos y, a la vista de la experiencia acumulada en otras empresas.

En particular, la actualización del acuerdo que con esta fecha se realiza persigue acomodar este mecanismo a las nuevas necesidades existentes –adaptación a un escenario de crisis global e incertidumbre en las perspectivas económicas– aumentando el saldo positivo y negativo máximos y, de modo simultáneo, arbitrando herramientas para propiciar la recuperación individual de este último, en un entorno poco favorable a la habilitación de sistemas de recuperación de dicho saldo de modo colectivo.

A los citados efectos, se adopta el siguiente acuerdo de flexibilidad que será de aplicación a partir de la fecha de firma del mismo.

ACUERDO DE FUNCIONAMIENTO DE BOLSA DE HORAS

Reunidos. –

De una parte: En representación de la empresa D. Eduardo Quintanal Díaz con DNI 13763707R, D. Carlos Lorente Fernández con DNI 00414885B y D. José Luis Rivera López con DNI 13168696T en calidad de representantes legales de Johnson Controls en su centro de trabajo de Burgos, domiciliada en c/ Montes Obarenes, n.º 3, 09001, Polígono Industrial Villalonquéjar, Burgos.

Y de otra parte: Los miembros del Comité de Empresa de la fábrica de Burgos.

Ambas partes intervinientes se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo de flexibilidad.



1. – VIGENCIA.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones aquí acordadas.

El presente acuerdo absorbe cualquier otro anterior referente a bolsa de horas, y su funcionamiento se regulará a partir de ahora según lo aquí recogido.

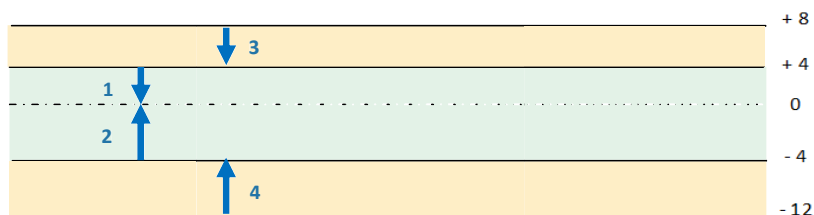
2. – VOLUMEN DE HORAS.

La bolsa de horas colectiva de tiempo disponible se conforma con jornadas de descanso, ya sean las derivadas de la recuperación, de las compensaciones por horas flexibles, jornadas adicionales, 4 primeros días de solape, HPT's, libre disposición, arranques de turno, vacaciones, etc.

La Bolsa podrá tener saldos positivos o negativos: La empresa podrá ser «deudora» de horas que los trabajadores ya han trabajado o bien podría ser «acreedora» de horas abonadas y que no se han trabajado. Unas y otras podrán quedar compensadas, operándose de modo automático y, a amortizar con otras que en su día se integrarán en la Bolsa.

Dentro de un mismo año natural, el máximo permitido en caso de saldos positivos será de 64 horas de trabajo u 8 jornadas, para el caso de saldos negativos alcanzarán como límite las 96 horas o 12 jornadas.

Interanualmente se trasladarán de un año a otro, un máximo de 4 días de saldo positivo por encima de la jornada anual de referencia, y máximo de 4 días de saldo negativo por debajo de la jornada anual de referencia, indicados en zonas 1 y 2 según esquema adjunto. (La jornada de referencia es de 212 días laborables al año).



Es de aplicación a todo al conjunto de trabajadores de Johnson Controls Autobaterías, S.A. dentro del convenio colectivo propio de su fábrica de Burgos, así como también a todo el personal que se vea afectado por un sistema de turnos de trabajo, prestación de servicios bajo un sistema de método de trabajo o aquellos que prestando servicios indirectos relacionados con la planta, se vean afectados por un horario rígido, es decir, que no tengan flexibilidad horaria de entrada y salida.



La Bolsa tiene vocación de aplicación colectiva. No obstante, se prevé la posibilidad de que se pueda gestionar por día, sección y/o turno en función de las incidencias que puedan surgir en cada momento.

El Dpto. de RRHH comunicará por escrito a los Representantes de los Trabajadores las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter trimestral y anual.

Se llevará un control individualizado de los días en negativo así como de los avisos de recuperación ofrecidos por la empresa a cada trabajador, de tal forma que cada trabajador tenga el mismo número de oportunidades para recuperar que días en negativo.

Trimestralmente y al finalizar el año se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa el estado general de la Bolsa y, a cada trabajador, su situación individual respecto a las horas de las que es acreedor o deudor, así como la comunicación del motivo o causa que justifique la utilización de dicha bolsa de horas.

La bolsa de horas se utilizará solamente después de que la empresa haya utilizado los 8 días de empresa establecidos en calendario laboral.

3. – TEMPORALES, JUBILADOS PARCIALES Y OTRAS EXTINCIONES DEL VÍNCULO LABORAL.

La Bolsa de Horas establecida en la fábrica de Burgos, queda conformada con los saldos de horas que, hasta el 31 de diciembre de cada año, pudiesen pertenecer a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

Los trabajadores vinculados a la empresa por medio de contrato temporal de duración igual o inferior a 1 año seguirán el mismo régimen de trabajo o descanso que se derive de la aplicación de días de Bolsa para los restantes trabajadores de su línea, área o sección.

En caso de finalización o rescisión del contrato de trabajo, las horas que constituyan la Bolsa de cada trabajador serán saldadas, en sentido positivo o negativo, en la reglamentaria liquidación.

4. – UTILIZACIÓN O DISFRUTE DE LA BOLSA.

Se establece el siguiente sistema de uso y disfrute:

Trabajadores:

Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos; el disfrute de estos días se efectuará en las fechas que cada trabajador, previa petición personal, acuerde con su mando correspondiente, procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador preavisando con 7 días de antelación sin superar el 20% de la sección. Esta limitación trae causa en el buen funcionamiento de la planta, de forma que se garantice la continuidad de la actividad y se pueda conciliar las causas de absentismo o ausencia al trabajo.



Empresa:

Se establece un preaviso general de confirmación de 48 horas para fijar los días de paro por día, sección y/o turno o necesidades de recuperación programadas de manera colectiva, así como de 48 horas a las personas afectadas para días de flexibilidad negativa o positiva; se establecerá siempre que sea posible una estimación previa inicial de 7 días tanto para los días de paro como de rescate o recuperación.

En excepciones sobrevenidas por imprevistos (averías, pedidos urgentes o cancelaciones establecidos por el cliente, problemas logísticos o productivos), el preaviso será el máximo posible. En estos casos de necesidad urgente, será comunicada al Comité de Empresa para su conocimiento.

Solapes:

Los solapes entre turnos pasarán a formar parte de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año, salvo que se especifique, individualmente, el deseo de ser abonadas en los diez días siguientes a la generación de cada uno de los solapes, en caso contrario, se entiende se opta automáticamente por la compensación en descanso y a 31 de diciembre pasarían a formar parte de la bolsa de horas; aquellos trabajadores que estén en la bolsa de hora en las zonas 1 y 2 podrán disfrutarlos o cobrarlos como horas extras y aquellos trabajadores que estén situados en la zona 4 se compensarán automáticamente.

5. – COMPENSACIÓN.

BOLSA POSITIVA:

Situación donde la empresa debe horas que los trabajadores ya han trabajado, se está en ese ámbito cuando el trabajador tiene 0 o más horas en su saldo.

Ajuste de días trabajados por encima de jornada de referencia y que no excedan de 4. (Zona 1 Interanual):

Pueden acumularse estos días en la bolsa para ser disfrutados en un periodo posterior.

Esta zona está considerada como interanual.

A título individual, se acordarán días de disfrute con el mando correspondiente, según lo indicado en apartado 4.

Todos los días que pasen a formar parte de la bolsa de horas podrán ser disfrutados, compensados como horas extras o pasados interanualmente dentro de los límites establecidos.

Ajuste de días trabajados por encima de jornada de referencia y que excedan de 4. (Zona 3 Anual):

Pueden acumularse estos días en la bolsa para ser disfrutados en un periodo posterior o ser compensados a precio de hora extra; a 1 de marzo de cada año deberá obligatoriamente situarse en zona 1 bien habiendo disfrutado o cobrado el exceso como horas extras.



A título individual, se deberá de establecer un plan de disfrute de días con el mando correspondiente, quedando finalmente un resultado inferior a 5 días o estar situado en la zona 1. No podrá mantenerse esta situación, superior a 4 días de bolsa positiva, posterior al 1 de marzo de cada año, de tal manera que a 1 de marzo de cada año todo trabajador esté de nuevo situado en la zona 1.

Si el trabajador lo solicita, se abonarán horas extraordinarias, con los límites establecidos en la legislación vigente, por el número de días que excedan de 4.

Si no se llegara a un acuerdo en el disfrute o cobro de días, la empresa optará por el pago y si esto no fuese posible, marcará los días que deberá de disfrutar la persona afectada.

BOLSA NEGATIVA:

Situación donde la empresa es acreedora de horas abonadas no trabajadas. Se está en este ámbito cuando el trabajador tiene horas negativas o debidas a la empresa, en su saldo.

Ajuste de días trabajados por debajo de la jornada de referencia y que no excedan de - 4. (Zona 2 Interanual).

Son a recuperar de manera voluntaria por el trabajador, y se acordarán con el mando correspondiente los días adicionales de trabajo, no pudiendo nunca excederse de 8 días en bolsa positiva según reglamentación anterior.

Esta zona es considerada interanual por lo que no es aplicable descuento alguno.

Ajuste de días trabajados por debajo de la jornada de referencia y que no excedan de - 12. (Zona 4 Anual).

Son a recuperar de manera voluntaria por el trabajador, y se acordarán con el mando correspondiente los días adicionales de trabajo, no pudiendo nunca excederse de 8 días en bolsa positiva según reglamentación anterior. La empresa intentará mantener un criterio equitativo en la recuperación de días a todos aquellos trabajadores que estén en esta zona 4.

La recuperación podrá ser obligatoria hasta un máximo de 2 días por año para todo trabajador que esté situado en zona 4 y deba entre 9 y 12 días.

A título individual, se deberá de establecer un plan de trabajo en días adicionales con el mando correspondiente, hasta reducirse a la zona 2 considerada como interanual antes de 1 de marzo de cada año; cada trabajador de manera voluntaria podrá entregar sus solapes, flotantes, día por Hpt's, jornadas adicionales, vacaciones, etc. para compensar días de bolsa negativa y situarse en la zona 2.

En caso de entregar días de vacaciones deberá hacerlo con al menos 3 meses de antelación con el fin de poder reorganizar los calendarios laborales.

Durante el año 2014 la empresa dispondrá de 12 días de bolsa negativa para parar la producción en los términos indicados en este acuerdo. Para los años siguientes el número de días para parar de manera colectiva por día, sección y/o turno serán los comprendidos en esta zona 4.



La empresa notificará al trabajador, de forma motivada y con 48 horas de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la bolsa negativa. Dicha recuperación será de aplicación en los días no laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la Ley. Una vez alcanzada la zona 2, se registrará según lo indicado en el punto anterior.

Si al 1 de marzo de cada año y no habiéndose regularizado esta situación para situarse en la zona 2, cada día que quede a deber y que superen la cantidad de -4, se descontarán de la nómina, a razón de 1 día/mes, en caso de no haber sido trabajados, y se realizaría desde el mes de marzo.

El descuento aplicado será según grupo profesional y categoría de cada trabajador con la fórmula siguiente:

– Salario bruto anual año anterior dividido entre 365 días jornadas, en caso de que el trabajador no haya querido recuperar o regularizar mediante solapes, flotantes, etc. esta situación.

– 65 euros/día en caso de que la empresa no haya tenido la posibilidad de ofrecer al trabajador la recuperación.

Los descuentos generados no afectarán a la cotización de sus percepciones mensuales y en cómputo anual de los trabajadores, manteniendo la cotización al 100% en todo momento.

6. – HORAS EXTRAS.

Solo podrán abonarse horas extraordinarias en las siguientes situaciones:

– Zonas en positivo a aquellos trabajadores que estén en saldo positivo de bolsa de horas.

– En cualquier zona en caso de realizarse en los 14 festivos nacionales, regionales y/o locales.

7. – BOLSA DE HORAS Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.

La Dirección de la Empresa se compromete a no solicitar ni aplicar expedientes de regulación temporal de empleo (suspensión de contratos), sin antes haber hecho uso de la Bolsa de Horas.

No obstante, si por causas excepcionales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) fuera necesaria la aplicación de un E.R.T.E., se reunirá La Dirección y el Comité de Empresa para agotar previamente todas las posibilidades en la búsqueda consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos.

Ambas partes se comprometen a hacer efectivo el presente acuerdo, interpretándolo de buena fe y manteniendo en todo caso inalterado el proceso productivo.



8. – COMISIÓN DE VIGILANCIA.

Ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será creada una Comisión de Seguimiento para vigilar la evolución de todas las circunstancias que incidan en la aplicación de dicho acuerdo.

En prueba de conformidad, las partes suscriben la presente Bolsa de Horas, en Burgos, a 6 de junio de 2014.

Firma de los asistentes. –

Eduardo Quintanal

Israel Esteban
José Vicente Ollauri
Raúl Chica
Pablo Marcos

Por la compañía,
José Luis Rivera

Por los Trabajadores,
José Ignacio Pedrosa
Alberto Martínez
Rubén Ferrer
Juan José Nieto

Carlos Lorente

Luis Espeja
Diego García
Raúl Barrio
Juan Carlos Mayor

* * *



XIX

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA
JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES
EN SU FÁBRICA DE BURGOS
Enero 2014 – Diciembre 2017

ÍNDICE XIX CONVENIO COLECTIVO

TÍTULO	ART.	NOMBRE DEL ART.
I – Normas Generales	Art. 1	Partes Contratantes
	Art. 2	Ámbito de Contratación
	Art. 3	Vinculación a la Totalidad
	Art. 4	Garantía Personal
	Art. 5	Interpretación del Convenio. Comisión Mixta Paritaria
	Art. 6	Revisión del Convenio
II – Admisión de Personal	Art. 7	Prórroga y Denuncia del Convenio
	Art. 8	Organización del Trabajo
	Art. 9	Ingresos y Ascensos
	Art. 10	Principios Generales de Contratación
	Art. 11	Formalización del Contrato
	Art. 12	Modalidades de Contratación
III - Contratación	Art. 13	Periodo de Prueba
	Art. 14	Ceses
	Art. 15	Permisos Retribuidos
IV - Permisos		
V – Movilidad Personal	Art. 16	Movilidad del Personal
VI – Formación Profesional	Art. 17	Objetivos de la Formación Profesional
	Art. 18	Formación Profesional
VII – Seguridad Laboral	Art. 19	Objetivos de la Seguridad e Higiene en el Trabajo
	Art. 20	Estructura de la Seguridad e Higiene
	Art. 21	Servicios Médicos
VIII – Calendario Laboral	Art. 22	Jornada de Trabajo
	Art. 23	Horarios
	Art. 24	Vacaciones
IX - Retribuciones	Art. 25	Salarios e Incentivos
	Art. 26	Complementos Salariales
	Art. 27	Retribución e Incapacidad Laboral Transitoria
X – Información Periódica sobre Producción	Art. 28	Información Periódica sobre Producción
	Art. 29	Premios
XI - Premios		
XII - Préstamos	Art. 30	Préstamos
XIII – Tiempo Sindical	Art. 31	Tiempo Sindical
XIV - Seguros	Art. 32	Seguro de Vida y de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
XV - Kilometraje	Art. 33	Kilometraje
XVI – Inversiones y Empleo	Art. 34	Inversiones y Empleo
XVII – Política de Igualdad	Art. 35	Plan de Igualdad y No Discriminación
XVIII – Bolsa de Horas	Art. 36	Bolsa de Horas
XIX – Grupos Profesionales	Art. 37	Grupos Profesionales



XIX CONVENIO COLECTIVO DE JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A.
FÁBRICA DE BURGOS

PREÁMBULO. –

Los integrantes de la comisión negociadora del XIX Convenio Colectivo de Johnson Controls Autobaterías, S.A. en su fábrica de Burgos, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte y por los representantes del Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir este convenio colectivo bajo los principios de la buena fe, y como preámbulo al mismo, manifiestan:

1. La productividad, la fiabilidad en el servicio al cliente, un marco de relaciones laborales estable, y la calidad de productos y procesos han sido valores clave de la fábrica de Burgos para posicionarse como un centro de referencia durante toda su evolución.

2. En las actuales condiciones económicas, de mercado y competencia, es imprescindible optimizar otras variables adicionales que nos hagan mantener nuestra competitividad e incluso incrementarla para poder competir en un escenario muy diferente: con clientes muy alejados, nuevos actores en la escena de operaciones, y una carrera tecnológica que cambiará radicalmente el mercado de las baterías para automóviles. Estas nuevas variables de competitividad son principalmente dos: la optimización de costes, y la flexibilidad y capacidad de adaptación a la demanda.

3. Este convenio debe ser la plataforma que sitúe a la fábrica Burgos en las mejores condiciones para competir y alcanzar la excelencia operacional para seguir siendo un líder en la fabricación de baterías para vehículos, todo ello con el objetivo de garantizar la rentabilidad económica de la planta y un futuro sostenible.

4. Los acuerdos alcanzados en esta norma colectiva facilitarán la consecución de los objetivos de la planta a través de las personas que trabajan en la fábrica de Burgos, en equipo, con una actitud de implicación y compromiso, innovación, alto desempeño y mejora continua. Al mismo tiempo estos acuerdos contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, a la creación de empleo, a la cualificación y empleabilidad de los trabajadores, y a su desarrollo y promoción profesional en un entorno con los más elevados estándares de seguridad y salud laboral.

I. – NORMAS GENERALES

Artículo 1.º – Partes contratantes.

Johnson Controls Autobaterías, S.A. y el Comité de Empresa en su fábrica de Burgos, en el Polígono Industrial de Villalonquéjar, c/ Montes Obarenes, n.º 3.

Artículo 2.º – Ámbito de contratación.

1.º Territorial.

Este Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Johnson Controls Autobaterías, S.A. y sus trabajadores en su fábrica de Burgos.



2.º Personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta al personal que preste sus servicios en la fábrica a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

2. Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º c) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3. Si durante la vigencia del Convenio se creara un puesto de trabajo o categoría laboral, será el Comité de Empresa el que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en dicho Convenio o asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior. El Comité de Empresa se entiende con la presencia de la representación de la misma.

4. La empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación detallada del personal afectado por el mismo, con la correspondiente categoría o puesto o cargo dentro de la fábrica.

3.º Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2017, con las excepciones que en cada artículo se contemplen.

Artículo 3.º – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. Si la Autoridad Laboral estimase que algún punto del Convenio conculca la legalidad vigente, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de alguna de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

Artículo 4.º – Garantía personal.

Si a la vista de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas o sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que las superen a título personal.

Artículo 5.º – Interpretación del Convenio. Comisión Mixta Paritaria.

a) La interpretación del Convenio, ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será realizada por el Comité de Empresa quien en reunión aclarará las mismas, con la presencia de los Representantes de la Empresa, actuando como la Comisión Mixta Paritaria que establece el Estatuto de los Trabajadores.

b) En caso de que existiera discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del Convenio y tras la deliberación del Comité de Empresa, se pondrá en manos de la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, si así lo acordara dicho Comité.



Artículo 6.º – Revisión del Convenio.

a) Será motivo de revisión del presente Convenio el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenio Provincial de Burgos Siderometalúrgico, Convenio General del Metal de eficacia general o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de Johnson Controls Autobaterías, S.A., en su fábrica de Burgos, concedan condiciones económicas o sociales que, valoradas en su conjunto, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio.

b) En el caso de que algún centro de Johnson Controls Autobaterías, S.A. en España, firmara algún Convenio Colectivo para este mismo periodo con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su Convenio Colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el Convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al Convenio Colectivo de la fábrica de Burgos.

Artículo 7.º – Prórroga y denuncia del Convenio.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 8.º – Organización del trabajo.

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

Sin merma de la competencia que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, es competencia del Comité de Empresa colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, reconociendo para ello al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo.

En caso de aumento de la necesidad de producción por incremento de la demanda de los clientes, las partes se comprometen a establecer una solución factible en el plazo máximo de un mes, en términos similares a los del año 2010.

El personal de Mantenimiento será responsable de la herramienta que le sea asignada individualmente a cada uno, siempre que disponga de tiempo y medios para ello, según normas que se dictarán al efecto.

II. – ADMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 9.º – Ingresos y ascensos.

1. En el ingreso de nuevo personal, la empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.



2. Todas las plazas vacantes o de nueva creación, serán publicadas en el tablón de anuncios.

3. Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con grupo profesional de mando:

- Directores.
- Técnicos titulados superiores.
- Técnicos titulados medios.
- Jefe Técnico de Organización de 1.^a.
- Jefe Técnico de Laboratorio de 1.^a.
- Jefe Administrativo de 1.^a.
- Jefe de Taller.

Las vacantes del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

b) Resto del personal.

Las vacantes del grupo b) se cubrirán con el siguiente procedimiento:

De todas las vacantes o puestos de nueva creación, que serán cubiertos preferentemente con personal fijo de plantilla, el Comité de Empresa será informado con antelación y serán publicados en el tablón de anuncios de la fábrica, indicando los requisitos necesarios para optar a ellos.

La Dirección efectuará la selección correspondiente de forma ecuaníme y objetiva, recabando en el periodo de selección la opinión del Comité de Empresa, así como la de los mandos correspondientes.

4. El trabajador que ingrese con categoría de Peón en Formación permanecerá en esta categoría como máximo 12 meses (si son contratados por ETT este tiempo estará incluido en los 12 meses), pasando automáticamente al término de este periodo a la categoría de Peón Especializado.

La permanencia en la categoría de Peón Especializado será de 21 meses, pasando al término de este periodo a la categoría de Especialista.

En la categoría de Especialista no podrá permanecer más de 30 meses continuados después de ser fijo de plantilla, o de haber suscrito un contrato de relevo. A partir de cumplir este periodo y siempre que sean fijos o tengan contrato de relevo, pasarán a la categoría de Oficial 2.^a de Producción aquellos Especialistas que cumplan las condiciones siguientes:

a) Tener polivalencia de al menos en dos trabajos distintos en distintas secciones. La empresa dará la oportunidad de formarse en cada uno de estos puestos durante tres meses como mínimo y si se cumplen las exigencias de estos trabajos, salvo informe contrario del Jefe de Departamento, se considerará que cumplen la polivalencia.

b) Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo de forma satisfactoria en un puesto de trabajo y no se les traslade a otro puesto, se considerará que cumplen también el requisito de polivalencia.



c) Haber realizado actividades formativas relacionadas con su trabajo programadas por la empresa.

d) Participar en las reuniones y estar certificado en HPT, según lo establecido en el apartado d) del artículo 22.º.

III. – CONTRATACIÓN

Artículo 10.º – Principios generales de contratación.

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la empresa se llevará a cabo por escrito con la Dirección de la Empresa.

El personal no cualificado efectuará su ingreso como Peón en Formación, no pudiendo estar en esta categoría más de 12 meses, pasando posteriormente a la categoría Peón Especializado.

En la categoría de Peón Especializado permanecerá 21 meses. Para volver a ingresar como Peón Especializado deberá haber transcurrido como mínimo un año desde que causó baja en la empresa y si este periodo es inferior se acumularán los meses anteriores de forma que no se sobrepasen los 21 meses establecidos como Peón Especializado.

El personal que cause baja en la empresa y reingrese antes de transcurrido un año conservará la categoría que tenía en la fecha de la baja.

Serán condiciones aplicables al contrato por tiempo indefinido, las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado, rigiéndose en todo lo expuesto expresamente en el mismo, durante el periodo de prueba establecido, que será el determinado para cada categoría en este Convenio, rigiéndose por todo el resto del clausulado de dicho Convenio.

En el caso de contratos de duración determinada, eventuales, de interinidad o especiales de carácter coyuntural, se estará únicamente a lo expresamente convenido en ellos, durante el periodo de prueba y una vez pasado el mismo se registrarán por este Convenio.

Podrá la empresa, si lo considera conveniente, aplicar a estos contratos los mismos periodos de prueba establecidos en este Convenio para los indefinidos.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y bajas del personal en la fábrica se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la empresa informará mensualmente a los Representantes de los trabajadores de la situación de la plantilla.

Asimismo informará al Comité de Empresa de las nuevas contrataciones antes de iniciar el proceso de las mismas.

El personal de nuevo ingreso podrá permanecer con contrato de ETT hasta un máximo de 5 meses, sin embargo se admite esta modalidad de contratación, adicionalmente y con un máximo de 2 meses anuales, a personal temporal que haya superado el periodo anterior de 5 meses, aunque haya sido contratado por Johnson Controls Autobaterías, S.A. con el fin de poder absorber los picos de producción que pudieran darse.



Artículo 11.º – Formalización del contrato.

El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Grupo de tarifa de la cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio, por tener condiciones superiores a las pactadas en Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Características y riesgos de enfermedad profesional existentes en la fábrica.

Artículo 12.º – Modalidades de contratación.

Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratación:

- a) Por tiempo indefinido.

Cuando el ingreso en la empresa se haya efectuado sin pactar modalidad especial alguna en su duración, se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

- b) Contrato de relevo y jubilación parcial.

A partir del 1 enero de 2014, se celebrarán según acuerdo colectivo de 27 de marzo de 2013, comunicado a la administración el 11/04/2013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos el 14/05/2013.

El contrato de relevo y la jubilación parcial se regularán por lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo y demás normativa vigente.

La solicitud para acogerse a jubilación parcial deberá presentarse a la empresa por escrito y con antelación mínima de 3 meses.

- c) De obra o servicio determinados.

Son aquellos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

Se extinguirá cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato previa denuncia de las partes. Si dura más de 1 año hay que avisar a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

- d) De trabajo eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.



1. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Al permitirlo el Convenio Colectivo sectorial, también en tales casos, y en atención al carácter estacional de la actividad, los contratos del punto 1 anterior, podrán ser ampliados, como máximo, en otros seis meses, con lo que la duración total máxima sería de doce meses, los cuales deben de estar comprendidos dentro de un periodo de dieciocho meses.

Por actividad estacional, y a los efectos de esta ampliación, cabe entender aquellos periodos en que Johnson Controls de Burgos necesite la contratación de nuevos trabajadores de carácter temporal, para poder, así, hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

A la finalización de los contratos, en que se haya utilizado esta ampliación, como máximo, de seis meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización según la normativa vigente en cada momento.

No podrá utilizarse, sin embargo, esta ampliación, para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se desee realizar la ampliación del contrato en seis meses más.

e) De interinidad.

Los que se concierten para sustituir a los trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se especificarán el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución. Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso salvo pacto en contrario.

f) Cualquier otra establecida por la Ley.

Todo el personal que se contrate con categoría incluida en este Convenio percibirá pluses e incentivos, pasados los periodos de prueba y adaptación. El Peón en Formación percibirá a partir de los seis meses de su ingreso el plus de calidad si no tiene ningún apercibimiento de calidad, y la prima de producción garantizada; a los nueve meses percibirá el plus de calidad y la prima de producción general. (Si es contratado a través de ETT este tiempo estará incluido a estos efectos).

Artículo 13.º – Periodo de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir y en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 3 meses.
- Grupos profesionales 1 y 2 (Administrativos): 2 meses.



– Grupo profesional 3 (profesionales de oficio, oficiales de producción y especialistas): 3 meses.

– Grupo profesional 3 (peones): 15 días.

– Grupo profesional 3 (subalternos): 3 meses.

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso; y si esta decisión fuera tomada por la Dirección de la Empresa abonará al trabajador una indemnización hasta que se complete el periodo de prueba. En los contratos por tiempo indefinido, transcurrido el plazo referido de prueba, el trabajador quedará fijo en plantilla de fábrica, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Si durante el periodo de prueba se produce la situación de incapacidad laboral transitoria, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, se interrumpirá este periodo de prueba durante la duración de dicha incapacidad, reanudándose en el momento del alta, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Estos periodos de prueba quedan así establecidos a pesar de lo que refleja el Estatuto de los Trabajadores, por el riesgo de toxicidad que se padece.

Artículo 14.º – Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, por escrito, directamente o a través del Jefe del Departamento o Sección donde presten sus servicios, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 1 mes.

– Grupos profesionales 1 y 2 (administrativos): 1 mes.

– Grupo profesional 3 (profesionales de oficio): 20 días.

– Grupo profesional 3 (oficiales 2.ª de producción, especialistas y peones): 15 días.

– Grupo profesional 3 (subalternos): 15 días.

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

Como contraprestación a los periodos de prueba establecidos, cuando la empresa decida descontar de la liquidación cantidades por falta de preaviso, deberá realizarlo de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

IV. – PERMISOS

Artículo 15.º – Permisos retribuidos.

a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, o adopción, tres días laborables del calendario laboral de fábrica.



c) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, hospitalización a domicilio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales contados desde que se produce el hecho que motiva el permiso, salvo en situaciones de especial necesidad que se solicite con antelación y no represente perjuicio para la empresa. En el caso de cónyuge, hijos, padres y padres políticos, los dos días estarán a disposición del trabajador mientras dure la citada situación.

d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), tres días naturales.

e) Por muerte de tíos y sobrinos, dos días naturales.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.

g) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d), e) y f) se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En los casos b), c), d), e) y f) si hubieran de realizar desplazamientos superiores a 150 kilómetros, se ampliarán los plazos indicados anteriormente en dos días. Estos días tendrán la consideración de adicionales no siendo obligatorio que coincida la hospitalización con estos días de desplazamiento.

A efectos de licencias retribuidas las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.

Los permisos retribuidos comprendidos en este artículo 15, no se tendrán en cuenta en el límite del 20% de la sección.

V. – MOVILIDAD PERSONAL

Artículo 16.º – Movilidad del personal.

1. Si un trabajador fuera destinado en caso de necesidad, sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos, a cubrir un puesto de trabajo dentro de la fábrica de categoría superior a la suya, percibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que desempeñe. A efectos de clasificación profesional o consolidación de salarios se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez cese la causa, sea cual fuere su duración, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo dentro de la fábrica y percibirá otra vez la remuneración correspondiente al mismo.

Si la causa de la sustitución dentro de la fábrica fuera debida a incapacidad laboral o excedencia de un trabajador, se cubrirá en la forma y con los efectos indicados en este n.º 1, por concurso-oposición.



2. El Comité de Empresa estará informado en todo momento de cuantas excedencias se produzcan.

3. La plantilla se incrementará en un trabajador cuando las horas extras realizadas en trabajos productivos superen el 40% de las horas máximas teóricas posibles a realizar en estos trabajos, respetando siempre los límites legales.

En una reunión del Comité de Empresa se especificarán los trabajos considerados como productivos.

El Comité de Empresa vigilará el número de horas extras realizadas durante el año en curso.

VI. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.º – Objetivos de la formación profesional.

La empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, como los de mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la fábrica.

Para lograr estos objetivos, la empresa deberá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados y oficiales que considere oportunos, cursillos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se considere conveniente, informando adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia de estos cursos en su historia a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la empresa, los Representantes de los Trabajadores podrán proponer a la Dirección de Recursos Humanos, cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

En el caso de que la formación sea requerida por la empresa a determinados trabajadores fuera de la jornada laboral se abonará el importe/hora fijado en el Anexo-2 más el transporte cuando proceda.

Artículo 18.º – Formación profesional.

La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a los estudios de formación profesional. Para ello, facilitará al trabajador que lo solicite el cambio oportuno de turno, teniendo en cuenta que, para evitar posibles injusticias con el resto del personal, se le pondrá en los turnos menos solicitados. Se entiende que este cambio se realizará durante la duración del curso en cuestión.

Lo dispuesto queda supeditado a que la empresa tenga siempre personal suficiente de plantilla que no realice estudios de formación profesional para cubrir los puestos de los que han sido cambiados, lo que se realizará de acuerdo con el Comité de Empresa.



VII. – SEGURIDAD LABORAL

Artículo 19.º – Objetivos de la seguridad e higiene en el trabajo.

Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento, en esta materia, la empresa y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la seguridad e higiene en el trabajo la conservación y la mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

Artículo 20.º – Estructura de la seguridad e higiene.

a) Higiene de la industria.

Apartado en el que se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, mediante mediciones ambientales de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinarias, utillajes e instalaciones.

b) Higiene de los trabajadores.

Refiriéndonos fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, a los reconocimientos anuales al personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal de fábrica, la empresa, utilizando los medios adecuados, los realizará en cada caso.

La empresa eliminará los posibles focos de peligro o toxicidad para el personal cuando surjan.

Se recomienda la utilización de las prendas de protección en cada caso.

c) La empresa proporcionará al personal la ropa adecuada para desempeñar su trabajo.

Sin perjuicio de lo indicado, ambas partes pondrán todo su interés y empeño en el cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias.

d) Nuevo complemento Ad Personam (antiguo plus de protección respiratoria).

Los trabajadores que durante los dos años anteriores a la firma del presente convenio hayan percibido en algún momento el plus de protección respiratoria percibirán un complemento «Ad Personam» por importe de 20 euros brutos mensuales pagadero en 14 pagas, este complemento no será revalorizable en tablas salariales y no se percibirá para aquellos trabajadores que no cumplan el requisito anterior.

Este complemento no será compensable ni absorbible.

Ambas partes pactan expresamente la eliminación del antiguo plus de protección respiratoria que es sustituido por este complemento «Ad Personam» en los términos regulados en el párrafo anterior. Se establece con carácter expreso por las partes firmantes del Convenio, que los empleados que hubieran sido contratados por la compañía con carácter posterior al día 1 de junio de 2014 y no lo hayan recibido en los dos años anteriores a la fecha de firma del presente convenio, no tendrán derecho a la percepción de este Complemento «Ad Personam».



Artículo 21.º – Servicios médicos.

Los servicios médicos de empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de las facultades que en cada caso estime conveniente la Dirección de Recursos Humanos.

Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a algún trabajador hubiera que trasladarle de puesto de trabajo, la empresa queda obligada a informar al Comité de Empresa, que en caso de desacuerdo con la medida tomada, podrá ejercer las acciones que estime oportunas.

La empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos y a través de los servicios médicos de la empresa, mutua u otras entidades, a hacer a todos los trabajadores un chequeo completo anual y los análisis normales de control de sangre y orina, incluido colesterol y ácido úrico, que serán de dos al año por cada operario, entregando copia de los resultados al trabajador.

Si como consecuencia de las mejoras introducidas en las instalaciones y proceso de fabricación, reflejadas en los resultados de los análisis, tanto ambientales como clínicos, se observara una importante mejoría o empeoramiento, podrá disminuir o aumentar el número de análisis anuales de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

La Dirección de Recursos Humanos, conjuntamente con el Comité de Empresa, solicitará por mediación del Gabinete Técnico Provincial ser reconocidos en el Gabinete Territorial que corresponda, una vez al año, sin que estos reconocimientos supongan pérdida de horas de trabajo, ni coste económico para la empresa. En caso de que estos reconocimientos supongan algún gasto por desplazamiento (transporte y dietas), serán a cargo de la empresa.

VIII. – CALENDARIO LABORAL

Artículo 22.º – Jornada de trabajo.

1. Para el personal de producción.

a) Todo el personal de producción e indirectos sujeto a turnos dispondrá, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para su limpieza personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, por lo que la jornada efectiva de trabajo será de 7 horas y 50 minutos.

b) Dentro de esta jornada efectiva y con cargo a los coeficientes de descanso y necesidades personales que resulten de los estudios de tiempos, el personal de producción e indirectos que realice jornada continuada podrá realizar un descanso intermedio de 15 minutos para toma de bocadillo, con el horario que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y los trabajadores.



c) Con objeto de mejorar la utilización de los medios de producción de forma semejante a como se realiza en todas las fábricas del Grupo, mejorando así la continuidad de la fábrica de Burgos, se establece el solape entre turnos de la forma siguiente:

Los horarios de cada turno serán:

Mañana: De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Tarde: De 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Noche: De 23 horas a 7 horas y 10 minutos.

Este solape entre turnos genera una bolsa de tiempo en cada persona, (10 minutos por día efectivo de trabajo), redondeado a 5 días completos al año, de los cuales se pagará uno, y los cuatro restantes a elección del trabajador el disfrute o el cobro. Las personas que opten por el abono de cada día de solape podrán hacerlo antes de los diez días siguientes a la generación de cada uno de los solapes, de no manifestar esta decisión, pasarán a ser disfrutados como días de descanso del trabajador. Las personas que decidan utilizar los tiempos de solape como días de descanso podrán hacerlo tras la acumulación de 8 horas.

Se deberá indicar la intención de disfrutar el día libre antes del jueves de una semana para disfrutar en la semana siguiente, con objeto de que no sea incluido en el plan de turnos de trabajo y siempre que no se sobrepase el 20% de la sección.

La acumulación de este tiempo (10 minutos diarios) no se perderá en los permisos retribuidos que figuran en Convenio por los que no se pierda el plus de puntualidad y asistencia.

Los solapes entre turnos pasarán a formar parte de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año como días de bolsa de horas, siempre y cuando no se hayan disfrutado o cobrado.

Quedando por tanto una jornada anual de 1.696 horas de presencia y 1.626,04 horas de trabajo efectivo.

Para todos los trabajadores: «No se tendrán que recuperar hasta un máximo de dos días por año cuando por consecuencia de cambios de calendario resulten días a recuperar por el trabajador siempre que se realicen más días en fin de semana (sábado o domingo) que los previstos en su calendario inicial. Se considerarán bajas y permisos retribuidos en fin de semana como días trabajados en dicho cómputo».

d) Con objeto de mejorar el trabajo en equipo, la involucración de la plantilla y la mejora de la competitividad de la fábrica, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen en la implantación y desarrollo de los HPT. La participación y certificación serán considerados criterios determinantes en cualquier tipo de promoción.

2. Para el personal de oficinas.

La jornada de trabajo anual queda fijada en 1.696 horas, 224 días de centro abierto.

3. Calendarios laborales.

Los calendarios laborales se realizarán con 224 días de centro abierto.



La Dirección dispondrá de 8 días al año como días flotantes o de empresa para parar la producción, con preaviso de 15 días, abonando el importe del desplazamiento de calendario del sábado mañana en 5 de ellos, debiendo estar fijadas las fechas de paro antes del 31 de diciembre y si no están fijados pasarán a acumularse en la bolsa de horas. Los que trabajen en fin de semana al menos 2 días serán en fin de semana.

Se mantiene el abono de 5 días flotantes o de empresa al precio de desplazamiento de calendario en sábado mañana por cada uno los días 1 - 3 - 5 - 7 y 8, y en este orden de ejecución, en caso de no utilizarse los días de empresa al trabajador se le garantiza el pago de los días de empresa utilizados hasta un máximo de 5 días y el resto pasarían a formar parte de la bolsa de horas.

Cada trabajador dispondrá de 4 días de libre disposición o flotantes con el límite del 20% en la sección. Dos de ellos deben de disfrutarse antes del 30 de junio de cada año y otros dos antes del 31 de diciembre. En caso de no ser disfrutados antes de las fechas indicadas de cada año, pasarán a formar parte de la bolsa de horas pudiendo a título individual compensar la bolsa de horas negativa.

Artículo 23.º – Horarios.

1. Para el personal de producción e indirectos (mantenimiento, control de calidad, etc.):

a) Para el personal que trabaja a jornada continuada:

De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

b) Para el personal que trabaja a relevos:

Relevo 1.º: De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: De 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Relevo 3.º: De 23 horas a 7 horas y 10 minutos.

2. Expediciones:

Turnos a relevos:

Relevo 1.º: De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: De 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Encargado: Jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el calendario laboral.

3. Almacén de primeras materias:

Turnos a relevos:

Relevo 1.º: De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: De 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Encargado: Jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el calendario laboral.

El personal de jornada partida realizará jornada continuada durante el periodo estival, igual que el personal de oficinas.



La rotación de los turnos establecidos se efectuará de forma que cada turno esté compuesto por las mismas personas y la rotación, según lo establecido en este artículo, se efectúe sin variaciones, salvo causas de fuerza mayor, avisando al personal afectado, en todo caso, con un tiempo mínimo de 48 horas.

4. A partir del 1 de enero de 2014 la empresa podrá fijar su jornada laboral para todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad, de forma que pueda incluir sábados y domingos y se respete el máximo de 8 horas y 10 minutos diarios, y 40 horas y 50 minutos semanales, así como la normativa legal de descansos entre jornadas y semanal, para lo cual la empresa, confeccionará el correspondiente calendario anual.

A partir del 1 de enero de 2014 e independientemente de la duración del Convenio, se incluirá a todo el personal en los calendarios de cuarto turno a trabajar los fines de semana en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador, con la única excepción de que los trabajadores contratados con anterioridad al 01/01/1999 podrán mantener el plus de Veterano de 25 euros/día por cada sábado o domingo trabajado más el plus de Festividad correspondiente.

5. Para el personal de oficinas.

Se establece horario flexible para este personal bajo los siguientes condicionamientos:

a) Es obligatoria la permanencia en fábrica en las horas siguientes:

– De 9 a 13 horas.

– De 15 a 16:30 horas.

b) El número de horas transferibles de un mes a otro no podrá exceder de 10, ni a favor ni en contra.

c) Del día 1 de junio al 30 de septiembre (ambos inclusive) el horario será de 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

d) Todos los viernes y vísperas de fiesta, el horario será de 7:30 horas a 15 horas y 10 minutos.

e) Cuando las necesidades de trabajo así lo requieran, el jefe de cada sección podrá solicitar la prolongación de la jornada, avisando con 24 horas de antelación.

Artículo 24.º – Vacaciones.

a) Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales continuados a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores al confeccionar el calendario laboral de cada año y fijadas entre los meses de julio y agosto, con posibilidad de establecer calendarios que amplíen el plazo a junio con personal voluntario, adaptándose con ello a las necesidades de nuestros clientes. El periodo vacacional para los contratos de relevo y modificaciones de contrato se podrá fijar entre el 1 de mayo y el 31 de agosto durante los años de duración del contrato de relevo, y los que pasen a fijos sin pasar por el contrato de relevo durante los 4 primeros años del contrato fijo. Terminados los periodos anteriores y para el personal citado, el periodo vacacional podrá establecerse desde el 1 de junio al 31 de agosto, además de los contratos de relevo actuales al 100% con efectos desde el 1 de enero de 2012, estos se harán de forma rotativa.



b) Las vacaciones del personal de mantenimiento deberán ser fijadas antes del 31 de marzo, de acuerdo entre trabajadores y empresa.

c) Las necesidades que surjan durante el periodo de vacaciones fijado se cubrirán con personal voluntario y, en caso de no haber personal voluntario, se tratará con el Comité de Empresa para buscar una solución a esta necesidad.

d) La empresa deberá establecer la necesidad de personal antes de finalizar el mes de abril. De no comunicarlo dentro de estas fechas no habrá obligación para el personal a que se hace referencia en este artículo para cambiar la fecha de vacaciones y por tanto la solución sería siempre con personal voluntario.

e) Cuando se produce la incapacidad temporal del trabajador con anterioridad al periodo de vacaciones, aún cuando dicho periodo ya estuviera fijado en el calendario laboral o cuando la incapacidad temporal sobreviene una vez que se ha iniciado el disfrute de las vacaciones, se estará a lo estipulado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

IX. – RETRIBUCIONES

Artículo 25.º – Salarios e incentivos.

Las tablas de salarios e incentivos que regirán durante el año 2014 serán las que se reflejan en los Anexos 1 y 2 que figuran adjuntos y podrán ser modificadas según lo establecido en este mismo artículo.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc. indicados en este Convenio y sus Anexos, tienen el carácter de brutos, y los importes están expresados en euros (€).

Incremento salarial:

Año 2014: Incremento del 0% sobre los salarios de 2013 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

No realizándose revisión o actualización salarial alguna de ningún tipo al finalizar el año.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales, a excepción de la puntualidad que quedaría congelada durante toda la vigencia del presente convenio.

Año 2015: Incremento del 0% sobre los salarios de 2014 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del Convenio el 50% en lo que exceda el IPC real del año 2015 del citado incremento inicial, según fórmula siguiente: Incremento inicial 0% + revisión salarial (IPC real/2).

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2015, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales a excepción de la puntualidad que quedaría congelada durante toda la vigencia del presente convenio.



Año 2016: Igualmente, se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas de 2015, el incremento inicial del 0,50%, revisándose en su caso, dichos valores económicos del Convenio en el 50% en lo que exceda el IPC real del año 2016 del citado incremento inicial, según fórmula siguiente: Incremento inicial 0,50% + revisión salarial $(IPC\ real - 0,50\%) / 2$.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocer este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2016, servirán de base para el futuro.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales a excepción de la puntualidad que quedaría congelada durante toda la vigencia del presente convenio.

Año 2017: Igualmente, se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas de 2016, el incremento inicial del 1%, revisándose en su caso, dichos valores económicos del Convenio, en lo que exceda el IPC real del año 2016 del citado incremento inicial, según fórmula siguiente: Incremento Inicial 1% + revisión $(IPC\ real - 1\%)$.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocer este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2017, servirán de base para el futuro.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales a excepción de la puntualidad que quedaría congelada durante toda la vigencia del presente convenio.

Para el año fiscal 2014, se mantiene un incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar hasta un 0,5% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los cinco siguientes factores: Productividad, plomo en sangre, seguridad, calidad y mermas. Para su implantación y seguimiento se crea una comisión que incorporará seis miembros del Comité de Empresa. Este incremento, aplicable a todos los conceptos excepto el plus de festividad, kilometraje y seguro de vida, que tienen su propia regulación, se abonará en una sola paga en la nómina del mes siguiente a conocerse el IPC real, aplicable al año natural, y no será consolidable.

A partir del año fiscal 2015, se establece que dicho incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar hasta un 0,8% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los ocho siguientes factores: Productividad, plomo en sangre, seguridad, calidad, mermas, suministro, absentismo y scorecard de Hpt's.

Nota: Los valores de retribución económica por puntualidad fijados en el art. 26.º 3.2 no serán objeto de aumento ni revisión durante la vigencia del Convenio por haberse acordado su congelación durante toda la vigencia del convenio.



Artículo 26.º – Complementos salariales.

1. Personales.

1.1. Antigüedad.

a) Para el personal que era fijo en fecha 1/01/1999 será el 5% por quinquenio del sueldo base del Convenio.

b) Para el personal contratado a partir del 1/01/1999 será el 3% por quinquenio del sueldo base del Convenio.

Cada nuevo quinquenio de antigüedad que se genere en el primer semestre del año natural se abonará desde el día 1 de enero de ese año, y cada nuevo quinquenio del segundo semestre se abonará desde el mes siguiente al que se genere.

2. De puesto de trabajo.

2.1. Complemento de puesto de trabajo.

a) Todos los trabajadores de las categorías Peón en Formación, Peón Especializado, Especialista, Oficial 2.ª Producción, Carretillero, Oficial 2.ª Profesional, Oficial 1.ª Profesional, Encargado, Maestro Taller, Analista Laboratorio y Vigilante, cobrarán un plus de puesto de trabajo en sustitución al plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, existan en el puesto de trabajo o no, consistente en un 20% de la columna de sueldo mes que figura en el Anexo-1 del Convenio Colectivo.

No obstante, si disposiciones legales posteriores introdujesen el referido plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, este plus de complemento de puesto de trabajo, se convertiría en dichos pluses y hasta donde alcanzase.

Este acuerdo facilitará la movilidad funcional total entre todos los puestos de trabajo.

b) El promedio del plus de Nocturnidad, a abonar en vacaciones, se calculará sobre los últimos tres meses trabajados sin tener en cuenta el de vacaciones (cuando el disfrute de estas coincida en los meses siguientes a agosto).

2.2. Calidad en secciones.

Se establece un plus, que se cobrará mensualmente por cada operario que trabaje con calidad, equivalente a la suma del importe señalado en el Anexo-2 de este Convenio para la sección donde trabaje y día de trabajo efectivo. El Peón en Formación cobrará el plus de Calidad a partir de los seis meses de estar contratado si no tiene ningún apercibimiento de calidad, y en todo caso, a partir de los nueve meses.

El plus de calidad podrá ser descontado parcial o totalmente hasta un máximo de 20 días del plus devengado por el operario en los 20 días de trabajo efectivo anteriores a la fecha de notificación.

Para que pueda producirse este descuento deberán darse las siguientes circunstancias:

a) Que se produzcan defectos de calidad y que estos defectos sean imputables al trabajador.



b) Que el defecto sea repetido y que el trabajador que lo produzca haya sido anteriormente apercibido por escrito de los defectos originados. De todos los escritos de apercibimiento se entregará copia al Comité de Empresa.

El descuento se efectuará en la nómina más cercana en que pudiera hacerse.

2.3. Jefe de Equipo.

Se abonará el plus, de forma temporal, a aquellos trabajadores que realicen dichas funciones, durante su desempeño por periodos mínimos de 15 días continuados, siempre que haya sido solicitado por el mando correspondiente de forma anticipada. Al finalizar el periodo fijado, se volverá a la situación anterior.

Se percibirá por el valor que figura en el Anexo-1.

2.4. Dedicación.

Se percibirá solamente por el personal de oficinas y analistas de laboratorio, con el cual quedará compensada la posible prolongación de la jornada de trabajo que en determinados momentos pueda realizarse por necesidades del mismo, según figura en el Anexo-1.

2.5. Festividad.

a) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado noche o domingo durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, según tablas del Anexo-1.

b) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado mañana y de sábado tarde durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, según tablas del Anexo-1.

3. De cantidad de trabajo.

3.1. Primas por productividad.

a) Para el cálculo de la productividad por hora trabajada se utilizará la producción real buena mensual dividida entre las horas del personal directo que haya trabajado en cada área. En las áreas que están compuestas por más de una sección se cobrará la media de las secciones del área. Producción defectuosa detectada posteriormente y que sea acharrada se restará de la producción del periodo en que se detecte.

b) El personal indirecto cobrará la prima media de la sección o secciones donde trabaje.

c) Interrupciones por cambios de utillaje o fallos habituales están incluidas en las producciones. Posibles paradas de larga duración (más de tres horas) no se computarán para el cálculo de la productividad, y tampoco se computarán la puesta en marcha de nueva maquinaria, nuevos equipos, pruebas, homologaciones y falta de material. En estas situaciones no se computará ni la producción ni las horas.



d) Los valores básicos de productividad por hora trabajada podrán ser revisados por razones técnicas y/u organizativas relevantes que así lo aconsejen. Los nuevos valores que se establezcan serán sometidos a información y discusión con el Comité de Empresa previamente a su implantación. En el caso de discrepancia sobre los nuevos tiempos establecidos, el Comité de Empresa podrá efectuar cuantas comprobaciones considere oportunas a través de expertos libremente designados, en el plazo de 15 días laborables. Si transcurrido dicho plazo no se llega a un acuerdo en el seno del referido Comité, la empresa podrá implantar los nuevos valores y el Comité de Empresa continuar las comprobaciones necesarias hasta que decida su presentación a la autoridad laboral o su aceptación. En el caso de que el Comité de Empresa decidiera pasar el asunto a la autoridad laboral, se estará a lo que esta decida con carácter retroactivo desde la implantación de los nuevos valores.

e) Todas las nuevas contrataciones cobrarán la prima de productividad (media del área) a partir de los 15 días laborables, por lo tanto a partir de esa fecha se sumarán también sus horas de trabajo. El Peón en Formación cobrará la prima garantizada a partir de los seis meses de estar contratado, y a partir de los nueve meses cobrará la prima de producción general.

f) Para el seguimiento de este sistema el Comité de Empresa será informado del rendimiento de cada sección y área dentro de los 15 primeros días del siguiente mes.

g) Se establece una prima mínima por hora trabajada según el Anexo-2, condicionada a que no exista una disminución voluntaria del rendimiento individual o colectivo. En cuyo caso no se abonará la prima mínima garantizada.

El importe se abonará según tablas del Anexo-2.

3.2. Puntualidad y asistencia.

Se otorgará a aquellos trabajadores que a lo largo de cada mes de trabajo no hayan incurrido en falta alguna de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales y el resto de días libres y festivos en el Calendario Laboral.

Tampoco se perderá este plus cuando durante la jornada de trabajo se salga de la fábrica a asistencia médica propia por enfermedad o accidente y se reintegre al trabajo en la misma jornada. Igualmente no se perderá en caso de permisos por matrimonio, nacimiento de hijo, adopción, muerte de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos y sobrinos, y por muerte de parientes políticos en el mismo grado, ni cuando se cause baja y alta por ILT en el mismo día.

Tampoco se perderá en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, siempre que la enfermedad grave conlleve hospitalización.

Los valores de retribución económica por puntualidad fijados en tablas salariales no serán objeto de aumento ni revisión durante la vigencia del Convenio por haberse acordado su congelación durante toda la vigencia del mismo.



3.3. Horas extraordinarias.

Se abonarán según los valores del Anexo-1 más la prima por productividad correspondiente.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Estas horas se computarán como horas extraordinarias a efectos de los límites legales establecidos. La tramitación a efectos de cotización a la Seguridad Social se efectuará según la legislación vigente. Con objeto de evitar discrepancias a la hora de firmar las liquidaciones mensuales, la Dirección procurará informar con antelación a los Representantes de los Trabajadores.

4. Pagas extraordinarias.

a) Habrá tres pagas extraordinarias cada año:

Una el 30 de marzo.

Otra el 15 de julio.

Otra el 15 de diciembre.

b) La correspondiente al 30 de marzo se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue y será abonada con la nómina correspondiente al mes de marzo.

c) La de 15 de julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue y la de 15 de diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

d) La paga correspondiente al 30 de marzo será según el importe reflejado en el Anexo-1 para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

e) La paga de 15 de julio y la de 15 de diciembre se compondrán de los siguientes conceptos que figuran en las tablas del Anexo-1 y siempre que corresponda cobrarse en las pagas ordinarias:

- Sueldo mes.
- Antigüedad mes.
- Complemento de puesto mes.
- Jefe de Equipo y Línea mes.
- Dedicación mes.
- Puntualidad y asistencia mes.
- Prima por productividad mes (promedio mensual del año).

5. Trabajo de personal fijo en días fuera del calendario asignado:

Cuando el trabajo en días fuera del calendario asignado sea a petición del trabajador no se abonará este plus.



Asimismo tampoco se abonará cuando se modifique individualmente el calendario asignado por un periodo mínimo de un mes.

El importe se abonará según tablas del Anexo-1.

Artículo 27.º – Retribución en incapacidad laboral transitoria.

a) Retribución en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El trabajador que por enfermedad profesional o accidente de trabajo esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario, completando la empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad.

b) Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

El trabajador que por enfermedad común o accidente no laboral esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario a partir de los 25 días de baja, y desde el primer día en caso de hospitalización u hospitalización a domicilio si esta se produce en los 25 primeros días de la baja, completando la empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Al final del año se regularizará el derecho a percibir el 100 por 100 del salario según la siguiente escala: Si el absentismo general de fábrica por los conceptos de enfermedad común más accidente no laboral es inferior al 3% se abonará desde el día 20 de baja, si es inferior a 2,5% el pago será a partir del día 10 de baja, y si es inferior a 2% se abonará el 100 por 100 desde el día 1.º de baja.

Como excepción, los trabajadores tendrán derecho a percibir el 100 por 100 durante el periodo en que la baja por enfermedad común o accidente no laboral coincida con el periodo de vacaciones previamente pactado.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad.

X. – INFORMACIÓN PERIÓDICA SOBRE PRODUCCIÓN.

Artículo 28.º – Información periódica sobre producción.

Estando convencidos, tanto la empresa como los trabajadores, de que la forma de lograr unas relaciones de trabajo claras y armoniosas en las que como constante estén presentes los intereses de los trabajadores y los objetivos a alcanzar de acuerdo con los medios disponibles, la empresa informará al Comité de Empresa en pleno, de los resultados de producción del último trimestre, así como de las previsiones para el siguiente trimestre.

La empresa también informará sobre posibles modificaciones de instalaciones, sistemas productivos, variaciones tecnológicas, compra de maquinaria, aumento de plantilla, etc.

El Comité de Empresa, podrá designar los representantes que crea oportuno con objeto de tratar los temas habituales sobre producción, tiempos de producción, rendimientos, etc. Estos temas se expondrán al Dpto. de Producción y/o Métodos y Tiempos, con objeto de buscar soluciones a los problemas que pudieran plantearse.



XI. – PREMIOS

Artículo 29.º – Premios.

a) A la iniciativa.

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la fábrica, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada y declarada de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la Dirección de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor del importe señalado en el Anexo-1. No obstante, antes de hacerse efectivo el premio deberá ser oído el Comité de Empresa.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

b) A la antigüedad.

Se establecen los siguientes premios de antigüedad en la empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los quince años, veinte, veinticinco, treinta y sucesivos de servicio en la empresa, se harán acreedores de la cantidad señalada en el Anexo-1.

La antigüedad indicada se computará teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en Exclusivas Comerciales, Internasa, Varta Baterías, S.A., VB Autobaterías, S.A, o Johnson Controls Autobaterías, S.A. No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su causa, y privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

Los premios indicados en este apartado los abonará la empresa en el recibo de salarios del mes siguiente de cumplir los años estipulados.

c) Matrimonio.

La empresa establece un plus de matrimonio que abonará a todo trabajador que haya superado el periodo de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se abonará previa presentación del Libro de Familia en la Dirección de Recursos Humanos y según tablas del Anexo-1.

d) Natalidad.

Por cada nuevo hijo tanto legítimo como natural, o adoptivo, legalmente reconocido que tengan los trabajadores, desde la entrada en vigor de este Convenio. Dicho plus se abonará previa presentación de documento oficial que lo acredite en la Dirección de Recursos Humanos y según tablas del Anexo-1.

e) Premio por cumplimiento del Plan de Producción anual.

Se pagará a cada trabajador, cuando se conozcan los datos, en proporción al tiempo que haya estado de alta en la empresa, según tablas del Anexo-1.

f) Premio por no sobrepasar el plan de desviación de costes por mermas.



Se pagará a cada trabajador, cuando se conozcan los datos, en proporción al tiempo que haya estado de alta en la empresa, según tablas del Anexo-1.

g) Lote de Navidad.

La empresa entregará a cada trabajador de plantilla de la fábrica de Burgos al 15 de diciembre un lote de Navidad, por importe no inferior al señalado en el Anexo-1.

XII. – PRÉSTAMOS

Artículo 30.º – Préstamos.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de 4.126,00 euros para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, destinados inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas si el importe es superior a 2.681,30 euros, y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de julio y diciembre.

No se podrá solicitar un préstamo hasta transcurrido un mes desde que se terminó de amortizar el anterior.

La cantidad pendiente de amortizar por préstamos en ningún momento será superior a 40.444,00 euros para los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

El Comité de Empresa estudiará las peticiones que se efectúen y propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la concesión o denegación. La Dirección de Recursos Humanos con su informe, elevará la propuesta a la Dirección de Fábrica, cuya decisión será inapelable.

XIII. – TIEMPO SINDICAL

Artículo 31.º – Tiempo sindical.

El Comité de Empresa dispondrá al año de las horas establecidas por la Ley, equivalente al número de horas legales al mes por el número de representantes y por 11 meses al año, para su actuación de acuerdo con la Ley.

El cómputo de horas se hará anual y por central sindical.

De igual manera los delegados de las Secciones Sindicales, cuando les haya, dispondrán cada uno cuando proceda legalmente del número de horas legales al mes por 11 meses al año, independiente e individual, para su actuación de acuerdo con la Ley.

XIV. – SEGUROS

Artículo 32.º – Seguro de vida y de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

1. La empresa se compromete a establecer con una Entidad Aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1. Seguro de vida mientras exista relación laboral con la empresa y, en todo caso, hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad.



a) En caso de muerte el capital asegurado es de 10.992,68 euros (diez mil novecientos noventa y dos con sesenta y ocho euros).

b) Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado en el punto anterior se incrementa en 5.496,34 euros (cinco mil cuatrocientos noventa y seis con treinta y cuatro euros).

1.2. Seguro de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez mientras exista relación laboral con la empresa y, en todo caso, hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad.

c) En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el capital asegurado es de 10.992,68 euros (diez mil novecientos noventa y dos con sesenta y ocho euros).

2. La revalorización de dichos seguros a partir del 1-1-2011 es la siguiente:

Los seguros de los puntos 1.1. y 1.2. se revalorizarán el primero de enero de cada año (incluido el 2011) en 2% (dos por ciento).

3. Las primas de los seguros indicados en los puntos 1.1. y 1.2. serán satisfechas por mitad entre la empresa y el trabajador hasta que este último tenga una antigüedad de 15 años. Pasado este periodo de tiempo, la prima correrá solo a cargo de la empresa.

4. Se informará anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1. y 1.2. por los que se les ha asegurado.

5. Este Seguro de Vida y de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez, es de voluntaria aceptación por el trabajador.

Dicha aceptación, o en su caso la renuncia, se producirá por escrito, en el momento de su incorporación a la empresa, y en caso de que su contrato no tenga el carácter de indefinido, podrá variar la opción cuando adquiriera este carácter.

6. Solo en los casos de excedencia o suspensión temporal del contrato por mutuo acuerdo, quedarán suspendidos estos seguros.

XV. – KILOMETRAJE

Artículo 33.º – Kilometraje.

El pago de kilometraje por desplazamiento con coche propio durante el año 2014 se abona a 0,279 euros/km.

Para años sucesivos este valor se modificará en más o en menos según el IPC real del año anterior y con efectos desde el 1 de enero.

XVI. – INVERSIONES Y EMPLEO

Artículo 34.º – Inversiones y empleo.

a) La fábrica necesita de forma determinante para el futuro nuevas e importantes inversiones para asegurar su continuidad, pero sólo los acuerdos alcanzados en este convenio facilitarán la ejecución y plena efectividad de las mismas.



Durante la vigencia del convenio se seguirán haciendo inversiones encaminadas a seguir manteniendo la fábrica a primer nivel de productividad, capacidad y costes.

b) La empresa suplirá las bajas de personal fijo que se produzcan durante la vigencia del Convenio.

XVII. – POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 35.º – Plan de igualdad y no discriminación.

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

XVIII. – BOLSA DE HORAS

Artículo 36.º – Bolsa de horas.

Creación de una de bolsa de horas que permita dotar a la planta de flexibilidad. Se fijará el procedimiento que establezca los límites y condiciones en un acuerdo de funcionamiento aparte del presente convenio en un acuerdo colectivo anexo.

XIX. – GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 37.º – Grupos profesionales.

Se establece una nueva clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de la última Reforma Laboral de febrero 2012.

Todos los trabajadores de la plantilla se clasificarán a efectos retributivos en los grupos profesionales y las categorías detalladas en las tablas salariales.

Disposición final. –

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a organización del trabajo, de la contratación laboral, del aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la seguridad e higiene en el trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes del vigente Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Se firma el Convenio por el Comité de Empresa y los representantes de la misma, y el resto de las hojas por el Presidente del Comité, D. Israel Esteban, y el Jefe de Recursos Humanos, D. José Luis Rivera, por parte de la Empresa.

Burgos, 6 de junio de 2014.

Firma de los asistentes. –

Eduardo Quintanal

Por la compañía,

José Luis Rivera

Carlos Lorente

Por los Trabajadores,



Israel Esteban
José Vicente Ollauri
Raúl Chica
Raúl Barrio

José Ignacio Pedrosa
Alberto Martínez
Rubén Ferrer
Pablo Marcos

Luis Espeja
Diego García
Juan Carlos Mayor
Juan José Nieto

* * *

TABLAS 2014

Johnson Controls Autobaterías, S.A.

Tablas salariales e incentivos vigentes desde el 1º de Enero de 2014 para la fábrica de Burgos, según los Art. 22º, 25º, 26º y 29º del Convenio Colectivo vigente							Johnson Controls			
Grupos	NIVEL	División	Categorías	SUELDO BASE Mes	COMPLEMENTO PUESTO Mes	NOCTURNIDAD Mes	HORAS EXTRA S			
							75%	100%		
1	I	Administrativos	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	2.085,76			29,50	33,73		
	II	Administrativos	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.712,41			24,26	27,75		
2	I	Técnicos	ANALISTA LABORATORIO	1.551,81	310,36	154,45	25,66	29,31		
	II	Técnicos	TECNICO ORGANIZACION 1ª	2.085,76			29,50	33,73		
	III	Técnicos	ENCARGADO	1.729,36	345,87	187,73	29,21	33,36		
3	I	Operarios	PEON EN FORMACION	1.024,39	204,88	94,49	17,41	19,90		
	II	Operarios	PEON ESPECIALIZADO	1.153,54	230,71	114,42	19,60	22,41		
	III	Operarios	ESPECIALISTA	1.304,86	260,97	129,94	22,07	25,22		
	IV	Operarios	OFICIAL 2ª PRODUCCION Y CARRETILO	1.473,25	294,65	145,36	24,86	28,42		
	V	Operarios	OFICIAL 1ª PROFESIONAL	1.585,46	317,09	163,43	26,75	30,57		
	VI	Operarios	OFICIAL 2ª PROFESIONAL	1.527,33	305,59	154,45	25,78	29,45		
SIGUEN COMPLEMENTO S SALARIALES (ARTICULO 22*)										
SOLAFE DE TURNO S (ART. 22*) Por cada 8 horas acumuladas							203,46			
SIGUEN COMPLEMENTO S SALARIALES (ARTICULO 26*)										
ANTIGÜEDAD: Punto 1.1 a) 5% Sueldo Base; Punto 1.1 b) 3% Sueldo Base										
							VALOR HORA	VALOR MES		
JEFE DE EQUIPO Y LINEA (Punto 2.3)								105,25		
DEDICACION (Punto 2.4)								104,28		
							AÑO 2013			
FESTIVIDAD (Punto 2.5)							Punto 2.5 a)			
							Punto 2.5 b)	5,00		
							Punto 2.5 c)	2,80		
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA (Punto 3.2)								60,01		
TRABAJO EN DIAS FUERA DEL CALENDARIO DEL PERSONAL FIJO (Punto 5)							SABADO O NO LABORABLE	DIA FESTIVO DOMINGO		
							Turno de mañana	65,71		
							Turno de Tarde	75,09		
							Turno de noche	84,47		
PAGA EXTRAORDINARIA DEL 15 DE ABRIL (Punto 4 d))								101,38		
PAGA EXTRAORDINARIA DEL 15 DE ABRIL (Punto 4 d))								822,49		
PREMIO S (ARTICULO 29*)										
PREMIO PLAN DE PRODUCCION (Punto e))								171,88		
PREMIO PLAN COSTES POR MERMAS (Punto f))								171,88		
LOTE DE NAVIDAD (Punto g))								75,63		
PREMIOS POR CADA VEZ							INICIATIVA Punto a)	ANTIGÜEDAD Punto b)	MATRIMONIO Punto c)	NATALIDAD Punto d)
							106,33	563,83	375,97	112,78

* * *

**ANEXO-2**

SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)				
IMPORTE PLUS CALIDAD POR DIA DE TRABAJO EFECTIVO (Punto 2.2)				
SECCIONES		IMPORTE		
De 1 a 12		3,44		
De 13 a 22		2,76		
1.- Fundición de rejillas		12.- Control de Calidad y Laboratorios		
2.- Metal Expandido		13.- Mezcla		
3.- Oxido		14.- Mantenimiento		
4.- Empastaje		15.- Almacenes		
5.- Formación		16.- Vigilancia		
6.- Lavado, Secado, Lima		17.- Encargados		
7.- Fundición Banda		18.- Maestros de Taller		
8.- Montaje		19.- Jefes de Línea		
9.- Puesta en Servicio		20.- Control de Producción		
10.- Embalaje		21.- Ordenanza		
11.- Reparación de baterías		22.- Limpieza		
PRIMAS POR PRODUCTIVIDAD (Punto 3.1)				
Valores básicos de Productividad por hora trabajada				
Fundición	MEX	CPPM	Montaje	BKF
Rejillas/hora 2.691	Placas/hora 27.800	Placas/hora 23.200	Placas Montadas/hora 4.550	Baterías/hora 90
Retribución económica por Prima de Productividad				
Productividad hora	€ / hora		€ / día (7,67 h.)	
+ 10%	2,96		22,70	
+ 9%	2,84		21,77	
+ 8%	2,72		20,84	
+ 7%	2,62		20,06	
+ 6%	2,50		19,21	
+ 5%	2,37		18,20	
+ 4%	2,25		17,28	
+ 3%	2,14		16,42	
+ 2%	2,03		15,57	
+ 1%	1,90		14,56	
Producción Base Hora	1,79		13,71	
- 1%	1,76		13,48	
- 2%	1,72		13,17	
- 3%	1,69		12,94	
- 4%	1,63		12,47	
- 5%	1,60		12,24	
- 6%	1,56		11,93	
- 7%	1,53		11,70	
Prima Garantizada	1,67		12,78	
OTROS CONCEPTOS				
Hora de formación (ART. 17º)			10,64	
Kilómetro (ART. 33º)			0,279	