



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Tenneco Innovacion, S.L. (código de convenio 48101312012016).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 22 de septiembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
PARA TENNECO INNOVACIÓN, S.L. (PLANTA DE ERMUA)****Artículo 1.—Ámbito funcional y profesional**

1.1. El presente Convenio afectará al Centro de Tenneco Innovación S.L, situado en el término municipal de Ermua (Vizcaya) y a las categorías profesionales incluidas en su plantilla, excepto personas que ocupen posiciones de Managers-Dirección y aquellas personas que, por acuerdo con la empresa, hayan regulado su relación laboral con la empresa fuera de este ámbito.

1.2. Podrá adherirse o descolgarse del presente Convenio, toda persona que así lo solicite voluntariamente.

Artículo 2.— Vigencia, duración y denuncia

2.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes concertantes, siendo su período de duración desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre del 2021.

2.2. No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2020.

2.3. El presente Convenio se considerará denunciado el 15 de noviembre de 2021, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

2.4. Ambas partes se comprometen a la aplicación del presente convenio. La Empresa no se descolgará del mismo y no hará uso de lo establecido en el artículo 82.3. del ET.

Artículo 3.— Declaración de principios

3.1. La empresa hará los procesos de selección y contratación sobre la base de las cualificaciones y habilidades sin ningún tipo de discriminación con relación a sexo, edad, nacionalidad, raza, ideología, preferencias sexuales, estado civil.

3.2. Tratar a todas las personas con respeto y de forma justa y equitativa creando un entorno positivo de trabajo y proporcionando cauces que les permitan expresar quejas, ideas y opiniones.

3.3. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de acoso en el que se respete la dignidad y la privacidad de la persona, no tolerando ninguna forma de discriminación / acoso y por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 4.— Salarios

4.1. Las retribuciones salariales se incrementarán de la forma siguiente para:

— 2020. Incremento salarial bruto del IPC de 2019 de la CAPV + el 1,6% estableciéndose una garantía mínima del 1,6% de incremento salarial.

— 2021. Incremento salarial bruto del IPC de 2020 de la CAPV + el 1,6% estableciéndose una garantía mínima del 1,6% de incremento salarial.

Artículo 5.— Primas e incentivos a la producción

5.1. Entendiendo que el incentivo de productividad (PIC) que venían percibiendo las personas de mano de obra directa, se había convertido en los últimos tiempos en un freno para conseguir la implantación de las mejoras de productividad necesarias, es voluntad de ambas partes eliminarlo, sustituyéndolo por una prima fija, en la confianza de que con ello se van a conseguir los objetivos de productividad.

5.2. El importe de la prima fija que percibirán las personas de mano de obra directa será el equivalente al importe del 133 PIC. (2,973 euros/hora).

5.3. En caso de que, como consecuencia de la eliminación del actual incentivo de producción, se produjese una disminución de la actividad, la Dirección podrá adoptar la decisión de reimplantar el antiguo incentivo de producción.



5.4. Plus de disponibilidad de prototipos: Se establece un plus de disponibilidad similar a lo que cobran los Team Leaders y que compensa la disponibilidad para alargar la jornada hasta un máximo de una media hora diaria en caso de ser necesario por existir alguna urgencia imprevista de cliente y la necesidad de venir a trabajar puntualmente algún día fuera del calendario, siempre de manera voluntaria.

Asimismo, este plus compensa la posibilidad puntual de tener que cambiar el horario de trabajo de horario normal a relevo por necesidades puntuales de fabricación.

Se cobraría en base mensual (12 pagas). Lo percibirían aquellas personas que quisieran adherirse mediante acuerdo individual.

Se cobra se alargue o no la jornada.

A este acuerdo se podría adherir cualquier persona que realice su trabajo como operario de prototipos con una experiencia de más de 6 años en el puesto de trabajo

En el caso de ser necesario alargar la jornada entre semana la primera media hora no contaría para el cómputo de horas extraordinarias. A partir de la primera media hora sí computaría el tiempo realizado.

En el caso de que la persona tenga que trabajar puntualmente a relevo no cobraría el plus de trabajo a relevo.

El importe de este plus será de 208,82 euros brutos mensuales.

5.5. Plus retribución especial: Este complemento se cobrará por aquellos operarios de prototipos que cuenten con una experiencia de más de 3 años en el puesto de trabajo y que tengan la categoría de oficial de 1.^a.

El importe para el año 2020 es de 154,27 euros brutos mensuales.

5.6. Plus disponibilidad Ride-Works o eventos en el exterior: Se establece un complemento a abonar cuando el personal de prototipos realiza tareas fuera de Innovación en concepto de Ride Works.

El plus establecido es de 111 euros brutos si los trabajos se realizan entre semana (lunes a sábado) y 139 euros brutos si se realizan en domingos o festivos.

Este plus compensará la especial disponibilidad de este personal durante los desplazamientos no generándose horas extraordinarias en los días marcados como laborables en el calendario laboral de Innovación.

Este plus se comenzará a cobrar a partir del día en que se realiza el desplazamiento.

No entran dentro de este plus las actividades formativas.

5.7. Plus Tenneco Innovación: Se establece un plus aplicable al personal que realiza su trabajo Tenneco Innovación denominado plus Innovación que se abonará en 12 mensualidades.

El importe para el año 2020 será de 96,50 euros brutos al mes.

El importe para el año 2021 será de 100,00 euros brutos al mes.

Artículo 6.— Bonus de eficacia

6.1. Se establece un Bonus para incentivar y recompensar la mejora de la eficacia global de la planta.

6.2. Dicho Bonus será percibido por todas las personas acogidas al Convenio Colectivo.

6.3. La medida de la mejora de la eficacia se hará de la forma siguiente:

- 1) Se determinarán una serie de familias de amortiguadores, homogéneas en cuanto a su tipo, proceso de fabricación, u otras características.
- 2) A cada familia de amortiguadores se le asignará un valor en puntos.
- 3) Al final de cada mes se multiplicará el número de amortiguadores fabricados de cada referencia por el valor en puntos de su familia, sumándose los puntos de todas las referencias.



- 4) El resultado se comparará con la eficacia conseguida en el año 2015, medida con el mismo método de cálculo.
- 6.4. El importe del Bonus de Eficacia se calculará trimestralmente de acuerdo con la tabla del Anexo I.
- 6.5. El Bonus de Eficacia se cobrará en la nómina del mes siguiente del trimestre vencido.
- 6.6. Mensualmente se informará de los resultados conseguidos en el mes, y del acumulado en el trimestre.
- 6.7. Se establece un importe mínimo del Bonus de Eficacia, independientemente de la eficacia global que se alcance. Las cantidades abonadas en concepto de importe mínimo tendrán el concepto de anticipo sobre el Bonus de Eficacia trimestral, descontándose del importe final del Bonus las cantidades pagadas durante el trimestre.
- 6.8. El importe mínimo mensual del Bonus de Eficacia será de 34,45 Euros en el año 2020. En años posteriores, dichos importes serán incrementados en los mismos porcentajes que la tabla salarial.

Artículo 7.—Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

7.1. Se procederá de acuerdo con la legislación en vigor, entendiéndose a estos efectos, por expreso acuerdo de las partes, en vigencia la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1.970, abonándose como proceda dicha legislación.

- 1 circunstancia 25% sobre salario base.
- 2 circunstancias 30% sobre salario base.
- 3 circunstancias 35% sobre salario base.

Cuando dentro de una misma jornada laboral se realicen durante 4,5 horas o más, trabajos que den derecho a cobrar este plus, se cobrará el plus a jornada completa.

7.2. Plus de Penosidad por ruido: El cobro del Plus de Penosidad por ruido se regulará conforme al Acuerdo Suscrito en fecha 9 de febrero de 2004.

Este importe se verá incrementado anualmente en los mismos términos que el resto de conceptos salariales.

Se cobrará a razón de 2,480 euros por día natural, excluyendo los días de Incapacidad Temporal o ausencias no justificadas.

El ruido no será considerado como una circunstancia a efectos de lo señalado en el artículo 7.1. del presente convenio colectivo, por haberse suscrito el acuerdo de fecha 9 de febrero de 2004.

Independientemente de las mejoras que, en lo que a esta circunstancia se puedan realizar, el plus de ruido quedará consolidado a fecha 31 de diciembre de 2010.

Artículo 8.—Plus de nocturnidad

8.1. Las personas que presten sus servicios en el relevo nocturno percibirán un Plus de Nocturnidad cuyo importe será el 25% del salario base del Anexo I.

Artículo 9.—Antigüedad

9.1. El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía por cada quinquenio será el 5% del salario base señalado según tablas del Anexo I.

9.2. Toda persona que cumpla quinquenio comenzará a cobrar el complemento correspondiente al mes siguiente de haberlo cumplido.

9.3. El número de quinquenios de las personas con contrato temporal se determinará teniendo en cuenta los contratos anteriores y todos los días que estuvo de alta en la empresa.

**Artículo 10.— Gratificaciones extraordinarias**

10.1. Las personas afectadas por el presente Convenio, devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que se percibirán:

- El 15 de julio, por importe de 30 días
- El 18 de diciembre, por importe de 30 días.

10.2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al valor de la hora base, tabla Anexo I, más la antigüedad, más la prima o incentivo correspondiente a 165 horas cada una, a 122 de actividad PIC.

10.3. La paga de Marzo será en 2020 de 1.323,36 euros brutos y se incrementará en 200 euros brutos en 2021.

Esta paga se devengará anualmente y se abonará el 15 de marzo.

La cuantía de estas pagas será proporcional al tiempo de alta en la Empresa.

Artículo 11.— Premio de asistencia

11.1. Se establece un Premio de Asistencia de 108,18 Euros que se pagará en la nómina de diciembre a todas las personas acogidas a Convenio que no hayan faltado durante el año por enfermedad, accidente o permisos médicos, incluidos los acompañamientos de familiares.

11.2. El importe de este premio no se modificará durante el período de vigencia del Convenio.

Artículo 12.— Vacaciones

12.1. Las personas afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales (30).

Se pagarán todos los festivos, aunque coincidan con el período vacacional.

12.2. Las vacaciones se abonarán a razón de: $(30 \times \text{Coeficiente diario}) \text{ Salario hora} + \text{Antigüedad} + \text{Prima X} + \text{Pluses}$. Donde, $\text{Prima X} = (\text{Act. 45 días} : (45) \times \text{Valor punto hora})$.

Los pluses se abonarán proporcionalmente a las cantidades cobradas en los 11 meses anteriores al período de vacaciones (1 de septiembre del año anterior al 31 de julio del año actual).

12.3. El período computable para determinar los días de disfrute de cada año es el comprendido entre el 1 de Septiembre del año anterior y el 31 de Julio del año actual, aplicándose en cada caso la parte proporcional del mismo.

12.4. El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral acordado con el comité de empresa.

12.5. Cuando corresponda disfrutar las vacaciones en el grupo de julio, se podrá solicitar el disfrute de hasta cinco días flexibles por delante del período de vacaciones establecido en el calendario.

El resto de personas no podrán solicitar días de vacaciones «flexibles» durante el mes de julio.

Cuando corresponda disfrutar las vacaciones en el grupo de agosto, se podrán solicitar el disfrute de días de vacaciones flexibles en la semana en la que teóricamente deberían volver a trabajar.

Estas peticiones deberán realizarse antes del 30 de abril de cada año.

12.6. El resto de peticiones de días flexibles se regulará con las siguientes premisas:

- Las peticiones para disfrutar los días de vacaciones «flexibles» deberán presentarse con una antelación mínima de un mes. Se permite el disfrute de un día de vacaciones «flexibles» sin haber formulado la solicitud con la antelación anteriormente descrita.
- El porcentaje máximo de personas que podrán disfrutar simultáneamente las vacaciones flexibles será del 25% considerado por línea y sección. En el caso de



que el número de peticiones de vacaciones para una fecha determinada, supere dicho porcentaje, se concederán las vacaciones teniendo en cuenta la fecha de presentación de la petición. Este punto no será de aplicación para lo regulado en el artículo 12.5.

12.7. Las personas que de forma obligatoria tengan que trabajar en el mes de agosto, disfrutarán sus vacaciones en las fechas señaladas para el grupo de vacaciones de julio, excepto acuerdo entre las partes.

12.8. Las personas que se encuentren en situación de baja por accidente o enfermedad antes del período de vacaciones o que inicien el mismo habiendo comenzado el disfrute y que continúen de baja durante las mismas, disfrutarán los días de baja que coincidan con vacaciones, inmediatamente después de causar alta.

Artículo 13.— Jornada laboral

13.1. La jornada de trabajo anual será: 1.676 horas.

13.2. Se establece una jornada diaria de 8,17 horas. Todas las personas deberán estar en su puesto de trabajo realizando las labores asignadas desde que suene la sirena que señala el comienzo del turno hasta que suene la señal que identifica el final del mismo.

13.3. Para las personas que trabajan a relevos y realizan jornada continuada se establece un período de descanso de quince minutos, que será considerado y retribuido como trabajo efectivo.

El horario de referencia del descanso serán las 9:00 horas para el relevo de mañana, las 18:00 para el relevo de tarde y las 2:00 horas para el relevo de noche.

No obstante lo anterior, las áreas de fabricación organizarán los descansos para que las máquinas cuello de botella, en caso de ser necesario, no paren:

- Máquinas de esfuerzos.
- Máquinas de ensayos.
- Almacén.
- Empaquetado.
- Cualquier otra máquina que sea cuello de botella en el futuro, previa notificación al Comité de Empresa.

Las personas que estén ocupando dichos puestos durante el descanso, realizarán el mismo inmediatamente antes o después del horario normal de descanso.

Dentro de cada línea-instalación, la Dirección de la empresa organizará rotaciones para evitar que la misma persona tenga que desplazar su horario de bocadillo de manera continuada.

13.4. Cuando una línea esté parada por avería, cambios etc. en los 15 minutos antes del horario normal de descanso, la persona responsable del área podrá indicar el disfrute del mismo antes de la hora normal de descanso.

13.5. La empresa designará a las personas que deberán participar en el inventario. Dichas personas tendrán derecho a disfrutar un día retribuido como puente pudiendo fijar la fecha a partir de que conozcan su participación en el inventario. La comunicación de la participación en el inventario deberá hacerse antes del día 30 de septiembre.

13.6. Las personas que, según lo establecido en el artículo 37.5 del ET tengan derecho a reducir su jornada laboral por guarda legal podrán acumular la reducción de jornada en base diaria o semanal con las siguientes premisas:

- No se podrán acumular más horas que las que se deberían trabajar en el periodo de un mes.
- La acumulación se hará hasta completar una jornada completa de 8 horas.
- Se respetarán los horarios normales establecidos: 6:00 a 14:00, 14:00 a 22:00 en el caso de que la persona trabaje a relevos, 8:00 a 16:45 si trabaja a horario normal y 22:00 a 6:00 en el caso de que trabajara en horario nocturno.



- La elección de la acumulación deberá hacerse con una antelación mínima de un mes y tendrá efecto desde el día 1 del mes en que vaya a producirse.
- Deberá notificarse con una antelación de un mes.

13.7. En el caso de absentismo, se tomará como referencia para el cumplimiento del tiempo de trabajo la jornada diaria.

13.8. Se procurará, en la medida de lo posible, que las jornadas de trabajo establecidas en viernes tanto para el personal de prototipos como para el personal de oficinas, sean de 6,17 horas.

Artículo 14.— Horas extraordinarias

14.1. La Dirección de la Empresa y el Comité están de acuerdo en la supresión de las horas extraordinarias con carácter habitual.

14.2. Se acuerda la realización de horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- a) Por necesidades derivadas de la naturaleza propia de la actividad de Innovación, con el límite de 10 horas a la semana, 16 horas al mes y 60 horas por persona y año.
- b) Pedidos imprevistos o períodos punta de producción, con el límite de 10 horas a la semana, 16 horas al mes y 60 horas por persona y año.

En el caso de que, debido a una situación extraordinaria, fuera necesario ampliar los límites anteriormente mencionados, se tratará con el Comité de Empresa.

14.3. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

14.4. Las horas extraordinarias que sobrepasen los límites indicados en el punto 14.2. y previo acuerdo con la persona responsable de la sección, se disfrutarán abonándose el día disfrutado como día de trabajo más la diferencia.

14.5. No se podrá abonar ninguna hora extraordinaria como tal. La totalidad de las horas extraordinarias tendrán que ser disfrutadas y abonadas en el mes de su disfrute como día de trabajo más la diferencia de la hora normal de trabajo a la hora extra.

14.6. Expresamente no se encuentran afectadas por este artículo las horas reguladas en los artículos 5.4 y 5.6.

Artículo 15.— Forma de actuación en caso de imposibilidad de producción

15.1. En el caso de que, por motivos de fuerza mayor (condiciones climatológicas, averías) que afecten a toda la localización y que condicionen la actividad normal de la planta se acuerdan las siguientes medidas a aplicar, previo acuerdo con el comité de empresa:

— Dar la opción al trabajador entre las siguientes opciones:

- Disfrute de horas extras.
- Disfrute de vacaciones flexibles.
- Descuento del día.
- Recuperación del día no trabajado en días de calendario o sábados.

15.2. Para el caso de que se produzca una caída en la carga de trabajo sostenida en el tiempo debido a una bajada de pedidos ambas partes acuerdan:

— Aplicar las medidas indicadas en el punto anterior.

— En el caso de que no fuesen suficientes establecer negociaciones al objeto de definir cómo proceder.

Artículo 16.— Anticipos

16.1. Se facilitará un anticipo único sobre nómina, por la cantidad y a las personas que lo soliciten, el viernes mediado de cada mes.

16.2. El anticipo máximo para vacaciones para las personas que lo soliciten será de 500 euros.

**Artículo 17.— Relevos**

17.1. Salvo la aceptación voluntaria, no se podrá modificar el sistema de trabajo de normal a relevos o viceversa, sin notificación de 7 días. También se necesita la aceptación voluntaria para la implantación del horario a relevos a las personas que carezcan de medios de transporte.

17.2. Las personas que trabajen a relevos percibirán un plus por este concepto de 0,889 Euros/hora diurna y 0,946 Euros/hora nocturna, así como el precio actualizado de autobús de ida y vuelta a aquellas personas que no residan en Ermua o Eibar y que utilicen su vehículo propio.

17.3. Este concepto se incrementará a partir de 1 de enero de 2021 en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales.

Artículo 18.— I.T. por accidente y enfermedad

18.1. Todas las personas afectadas por el presente Convenio percibirán el 100% de su salario correspondiente sobre la base del mes anterior entero trabajado y desde el primer día en los siguientes casos:

- a) I.T por Accidente Laboral y enfermedad profesional.
- b) I.T por Enfermedad Común cuando medie hospitalización superior o igual a 2 noches u operación quirúrgica.
- c) I.T que, iniciándose como contingencia común, se reconozca finalmente por la Entidad Gestora, la Mutua o una sentencia o acuerdo judicial, como laborable.

18.2. Todas las personas afectadas por el presente Convenio y en situación de I.T. por Enfermedad Común o Accidente no Laboral, percibirán:

- a) El 90% de su salario correspondiente sobre la base del mes anterior entero trabajado.
- b) El 100% de su salario correspondiente sobre la base del mes anterior entero trabajado siempre y cuando en los doce meses anteriores el absentismo por enfermedad, calculado sobre la totalidad de la plantilla incluida en el TC1, sea igual o inferior al 3,5%.
- c) El presente artículo será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, siendo su período de duración desde el 1 de Enero de 2020 al 31 de diciembre 2021. Ambas partes acuerdan que éste artículo se mantendrá vigente exclusivamente durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a volver a negociar su contenido para futuros convenios. En caso de no se llegare a un acuerdo, se aplicaría el contenido normativo negociado y acordado durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Empresa para Tenneco Innovación, S.L. (Planta de Ermua).

Artículo 19.— Descuentos

19.1. Todos los descuentos se harán a razón de salario hora.

Artículo 20.— Asambleas

20.1. Podrán realizarse dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de 8 horas al año, abonadas a salario real.

Estas precisarán la comunicación a la Dirección, cuya solicitud habrá de presentarse con 48 horas de antelación.

20.2. Las Secciones Sindicales podrán realizar asambleas con sus afiliados/as. Las horas utilizadas por las Secciones Sindicales se computarán conjuntamente con las horas de asambleas y el conjunto de ambas no podrán superar las horas señaladas en el punto anterior.

20.3. Las asambleas no retribuidas podrán seguir celebrándose fuera de las horas de trabajo, previa notificación a la Dirección con 24 horas.

**Artículo 21.— Ropa de trabajo**

21.1. Se dotará a todas las personas de ropa de trabajo en las cantidades y plazos siguientes:

- Toallas y bolsas de trabajo: 1 juego cada 2 años.
- Calzado: Según necesidades, usos y costumbres de la propia empresa.

El número del resto de prendas a entregar (polos, pantalones, etc.) queda recogido en el acuerdo firmado en el contrato de renting para el mantenimiento y lavado de la ropa.

21.2 A partir de la entrega de la ropa, las personas quedarán obligadas a utilizar preferentemente la última ropa entregada.

21.3. De acuerdo a la política medioambiental de la Compañía y al compromiso de la misma para proteger el Medio Ambiente:

La Empresa se hará cargo del mantenimiento de la ropa de trabajo de las personas que trabajan en la fábrica y que utilizan ropa de trabajo.

La gestión del mantenimiento-lavado de la ropa de trabajo se limitará exclusivamente a las prendas que se gestionen bajo la modalidad de renting.

Artículo 22.— Licencias retribuidas

22.1. Las personas afectadas por el presente Convenio dispondrán de las siguientes licencias retribuidas a salario real:

- a) Por matrimonio del/a trabajador/a, 18 días naturales más 10 días opcionales sin retribuir. Las parejas de hecho disfrutarán del mismo número de días, previa acreditación de su situación mediante certificado de convivencia o inscripción en el registro correspondiente.
La licencia por matrimonio en ningún caso será absorbida por las vacaciones.
- b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días laborables. Se ampliaría en 2 días laborables más en caso de cesárea.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o hijos/as, 7 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padre/madre o hermanos/as (consanguíneos o políticos), 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de abuelo/a y nietos/as, 2 días naturales.
- f) En caso de enfermedad «grave» de cónyuge, 3 días laborables o 6 medios días laborables.
- g) En caso de enfermedad «grave» de padre/madre consanguíneos o hijos/as 3 días laborables o 6 medios días laborables.
- h) Por hospitalización de padre/madre consanguíneos o hijos/as, el número de días de hospitalización hasta un máximo de 3 días laborables.
- i) Por hospitalización de cónyuge, el número de días de hospitalización hasta un máximo de 3 días laborables.
- j) En caso de enfermedad u hospitalización de padre/madre políticos y hermanos/as políticos, 2 días laborables.
- k) Por matrimonio de hijos/as, padre/madre o hermanos/as, tanto consanguíneos/as como políticos, 1 día natural.
- l) Por hospitalización de hermanos/as consanguíneos hasta un máximo de 2 días laborables.
- m) Por hospitalización de abuelo/abuela y de nietos/as dos días naturales.
- n) En caso de enfermedad «grave» de padre/madre político 2 días laborables o 4 medios días.
- o) Por cambio de domicilio habitual, 1 día natural.



- p) Se concederá el tiempo necesario para tramitar el carnet de identidad y para acudir a las citaciones judiciales.
- q) En lo referente a este artículo, no se hará diferencia entre los matrimonios de hecho estables y de derecho.

La convivencia tendrá que haber sido comunicada y demostrada con anterioridad a la petición de cualquier licencia en base a esta circunstancia.

22.2. En los supuestos b), g), h), k), cuando sea necesario un desplazamiento se ampliará la licencia como se indica a continuación:

- Desplazamiento superior a 300 km: 1 día más.
- Desplazamiento superior a 500 km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 1.000 km: 4 días más.

22.3. En los supuestos c) y d) y cuando sea necesario un desplazamiento se ampliará la licencia como se indica a continuación:

- Desplazamiento entre 200 y 300 km: 1 día más.
- Desplazamiento entre 300 y 1000 km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 1.000 km: 4 días más.

22.4. En los supuestos f), i), j), l), m) y n) cuando sea necesario un desplazamiento se ampliará la licencia como se indica a continuación:

- Desplazamiento superior a 300 km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 1.000 km: 4 días más.

22.5. En el supuesto e) cuando sea necesario un desplazamiento se ampliará la licencia como se indica a continuación:

- Desplazamiento entre 200 y 1.000 km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 1.000 km: 4 días más.

22.6.

- a) Para asistencia a facultativos/as particulares y acompañamientos a padre/madre, cónyuges e hijos/as se considerarán 16 horas anuales retribuidas. Este permiso se ampliará a 32 horas anuales para aquellas personas que tengan familias con dependencia a su cargo (16 horas retribuidas y 16 horas no retribuidas).
- b) Se considerarán las horas necesarias para la asistencia médica de la Seguridad Social tanto de cabecera como especialistas.

Aquellas personas que realicen su trabajo en horario nocturno podrán dejar de trabajar a partir de las 2:00 horas si la cita médica de la Seguridad Social, Particular o Mutua es antes de las 12 horas o a partir de las 4:00 horas si dicha cita es a partir de las 12 horas. Este párrafo será de igual aplicación para el artículo 22.1.p).

22.7. El planning ginecológico se considerará para efectos de horas como especialistas de la Seguridad Social.

22.8. Las personas que ostenten la calificación de Tutor/a legal según la definición recogida en el Código Civil artículo 222 podrán beneficiarse de licencias recogidas en el artículo 22, letras c), f), g), h), i), k), n) artículo 22.2, artículo 22.3. artículo 22.4, artículo 22.5 y artículo 22.6.

22.9. En el caso de que una persona deba ausentarse de su puesto de trabajo haciendo uso de las licencias retribuidas reguladas en el artículo 22.1. letras c), d), y e) haya trabajado cuatro horas o más de su jornada laboral en el día en que se origina el hecho causante que da origen a esas licencias, se considerará el día como trabajado pudiendo disfrutar posteriormente ese día si fuera necesario

22.10. Las personas con familiares dependientes a su cargo podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta tres días, con una antelación mínima de dos días.



22.11. Las personas que participen en programas de acogida dispondrán de las mismas licencias que si tuvieran hijos a su cargo. Deberán presentar la acreditación oficial de su participación en dichos programas.

Artículo 23.— Vacantes

23.1. Se informará a todo el personal mediante convocatoria previa y abierta, de las plazas vacantes a cubrir o creación de nuevos puestos de trabajo. En la misma se hará constar el nivel exigido y las pruebas a realizar.

La Empresa se reserva el derecho de amortización de puestos de trabajo.

23.2. La empresa informará al Comité de Empresa de las nuevas contrataciones que se vayan a realizar. En igualdad de condiciones-capacitaciones se priorizará la contratación de personal del entorno, que tenga experiencia previa en la empresa, que cuente con un informe de desempeño favorable por parte de su responsable y que aporte conocimientos adicionales que permitan una óptima adaptación al trabajo (castellano, euskera, conocimientos técnicos etc.).

Artículo 24.— Fomento del Euskera

24.1. La empresa potenciará el Euskera a través de las organizaciones AEK o HABE, bien impartiendo clases en la propia Empresa y a grupo significativo fuera de las horas de trabajo, o bien subvencionando individualmente las clases.

24.2. La Empresa se reserva la comprobación de asistencia a clase de los/as trabajadores/as y en su caso la retirada de la subvención a quienes falten.

24.3. Con el objetivo de potenciar el uso del Euskera la Empresa irá traduciendo, de manera gradual, las diferentes notas que publique.

Artículo 25.— Comité de empresa

25.1. Las personas que formen parte del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de horas retribuidas a salario real de 20 horas mensuales, que podrán ser acumulables por candidatura y mes, hasta un máximo de tres meses.

Las horas utilizadas en las reuniones convocadas por la Dirección o en la negociación del Convenio Colectivo, serán sin cargo a la reserva señalada.

25.2. La Dirección de la Empresa informará o recabará la colaboración del Comité en:

- Sanciones, Cronometraje.
- Horarios: Regulación de plantilla o empleo.

Y en todos aquellos aspectos conducentes a mejorar las relaciones y objetivos de la Empresa.

Mensualmente se informará al Comité y a sus asesores/as de la evolución de las variables fundamentales de la Empresa.

25.3. Todo descuento por exceso de disfrute de horas, se realizará con el mismo criterio que el abono de las mismas.

25.4. La utilización de la reserva de horas quedará sujeta a la notificación previa al Departamento de Recursos Humanos, reservándose el derecho de exigir convocatoria o posterior justificación.

25.5. Se sufragarán los gastos que se puedan derivar de reuniones o actividades relacionadas con el Comité Europeo, convocadas por la Empresa, o de actividades que legalmente resulten obligatorias.

Artículo 26.— Secciones sindicales

26.1. Se procederá de acuerdo con la Legislación Vigente.

Artículo 27.— Salud laboral

27.1. El Comité de Salud Laboral estará compuesto por cuatro personas.



27.2. Se reunirán como mínimo una vez al mes pudiendo asistir las personas que formen parte del Comité con voz, pero sin voto. Bastará la petición de al menos, dos personas del Comité de Salud laboral, una de ellas técnico/a, para convocar reunión extraordinaria en el plazo de 24 horas.

27.3. Las personas integrantes del Comité de Salud Laboral que no dispongan de reserva de horas, dispondrán del tiempo utilizado en reuniones, inspecciones, comprobaciones técnicas y requerimientos de la autoridad laboral o de la Empresa. Será retribuido a salario real.

27.4. Además de las funciones específicas del Comité de Salud Laboral, se atribuirá las de:

- Propuesta de cambio de puesto de trabajo a trabajadores/as disminuidos/as, trabajadoras embarazadas y a aquellas personas que por su edad no puedan desarrollar normalmente su trabajo.
- Análisis de los índices mensuales de absentismo.

27.5. Anualmente se realizará un chequeo completo a todas las personas de la Empresa y a aquellas cuyos puestos estén considerados como insalubres, cada tres meses.

27.6. La empresa continuará realizando las inversiones necesarias para proporcionar un nivel adecuado de seguridad en cada puesto de trabajo.

27.7. Las personas nuevas serán formadas en las medidas de protección personal antes de su incorporación a su puesto de trabajo.

27.8. Se fomentará la participación y la colaboración de los/as trabajadores/as en los planes dirigidos a la seguridad e higiene.

27.9. Se tomarán las medidas para incrementar el uso de las prendas de protección personal.

27.10. Anualmente se elaborará el Plan de Seguridad, que incluirá las acciones que se van a desarrollar en el entorno de la seguridad. Los Delegados y Delegadas de Prevención participarán en la aprobación del Plan de Seguridad conforme establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A partir del año 2007 se ampliará el horario de atención del servicio médico para completar el relevo de tarde. Quienes integren el equipo de primeros auxilios del relevo de noche recibirán anualmente 4 horas de formación, como mínimo, en primeros auxilios.

La empresa buscará acuerdos con Fisioterapeutas etc. a fin de conseguir precios especiales para trabajadores/as de Tenneco.

Artículo 28.— Formación profesional

28.1. La Empresa seguirá esforzándose en mejorar de forma continua la cualificación profesional de toda su plantilla.

28.2. Se continuará con la formación específicamente relacionada con la Calidad.

Se implantará el Control Estadístico de Proceso en el mayor número posible de puestos.

28.3. Anualmente la Empresa elaborará un plan de formación teniendo en cuenta las necesidades formativas derivadas del negocio y valorando las posibles peticiones señaladas por la plantilla.

Artículo 29.— Contratos temporales

29.1. Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo ambas partes acuerdan la conversión en indefinidos del número de contratos temporales que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente:

Plantilla temporal equivalente – 12% de la Plantilla Media Total



- *Plantilla temporal equivalente*: Suma de la totalidad de las horas trabajadas por personas temporales contratadas, excepto la de los contratados/as mediante contrato de interinidad, durante el «período de cálculo» entre la «jornada anual».
- También se añadirán las horas extras no compensadas con descansos y las horas de ETT que pudieran utilizarse.
- *Plantilla Media Total*: es la media anual del número de personas trabajadoras incluidos/as en el TC1.
- *Período de cálculo*: del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en curso.
- *Jornada anual*: la media de la jornada de los dos años referidos en el cálculo.

29.2. El criterio seguido para la conversión de los contratos temporales en indefinidos es la mayor antigüedad de las personas en la empresa. La antigüedad se calculará por acumulación de los distintos contratos temporales suscritos, computándose para ello los días de alta en la empresa, salvo en aquellos casos en los que hubiera habido baja voluntaria, se hubiera rechazado una oferta de trabajo o se produjera un período entre contratos superior a dos años (superior a 732 días), en cuyo caso no se tendrán en cuenta los contratos anteriores a la nueva contratación.

29.3. Será potestad de Tenneco Innovación, S.L., la elección de la modalidad de contratación más conveniente para la conversión según las circunstancias de cada caso, quedando garantizada que la contratación tendrá carácter indefinido. Ambas partes aceptan los contratos de relevo como fórmula válida para la conversión de contratos temporales en indefinidos, siempre que se incorpore al contrato el compromiso de conversión en indefinido a la fecha de jubilación total del/a trabajador/a relevado/a, pudiendo ser ésta posterior al 31 de diciembre de 2015.

29.4. Las personas con contrato de relevo, con cláusula de compromiso de conversión a indefinido, a todos los efectos serán considerados indefinidas.

Los contratos de relevo se suscribirán con los/las trabajadores/as con contrato temporal siguiendo el criterio de antigüedad dentro del grupo profesional a cubrir.

29.5. Contratos temporales: eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado e interinidad.

La fabricación de prototipos en la empresa se realiza mediante un proceso de producción en serie que engloba diversas tareas (fabricación de varilla, fabricación de subconjunto, montaje del amortiguador, pintura y empaquetado), cada una de las cuales requiere diferentes aptitudes, conocimientos y titulaciones académicas o profesionales de los trabajadores y determina la pertenencia de los mismos a distintos grupos profesionales o matrices de polivalencia. Debido a las características especiales del amortiguador electrónico (por ser una opción que no va de serie en los vehículos), dentro del ciclo productivo, las demandas de los clientes varían de mes en mes, fluctuando al alza y a la baja, lo que se traduce en pedidos de empresas clientes que son inciertos e irregulares.

Además, el gran número de diferentes clientes y plantas a las que se suministra desde Tenneco Innovación hace que los calendarios de trabajo de las plantas clientes no coincidan entre sí, ni con el calendario de Tenneco Innovación la planta de Ermua, lo que se traduce en la necesidad de incrementar las producciones para poder suministrar a cada una de las plantas clientes, dependiendo del calendario de apertura de cada una de ellas.

Ello provoca que, en ocasiones, el ritmo de producción se vea inopinadamente incrementado, suspendido o retirado. En estos casos en que la plantilla fija no puede atender la demanda existente como consecuencia de un aumento de pedidos temporal o del encargo por una empresa cliente de un servicio determinado de duración incierta pero limitada en el tiempo, la Empresa opta por cubrir los trabajos identificados mediante las modalidades contractuales temporales reguladas en el artículo 15.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

A su vez, puede haber variaciones de plantilla dependiendo del número de ausencias que se produzcan en cada departamento, área o sección, ya sean debidas a vacaciones o ausencias contempladas en la legislación y el Convenio colectivo de empresa.



Como quiera que el proceso de producción es un proceso conectado (esto es, cada sección y proceso anterior al montaje debe fabricar lo establecido en los programas de producción para poder suministrar a los clientes), hay que asegurarse que se ocupan efectivamente el 100% de los puestos necesarios programados. Para ello se necesitan cubrir las ausencias que puedan producirse de personas que deberían ocupar los puestos necesarios programados.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan que la Empresa podrá recurrir a la formalización de contratos eventuales por circunstancias de la producción para cubrir las necesidades temporales de mano de obra motivadas por los incrementos de producción indicados en este artículo. Asimismo, la Empresa podrá recurrir a la formalización de contratos eventuales para atender las circunstancias y necesidades de la producción que se generan por ausencias de personal en fábrica, departamento, área de producción y que vienen motivadas por el disfrute de vacaciones, disfrute de horas extraordinarias, ausencias debidas a disfrute de licencias retribuidas reguladas en el artículo 22 del Convenio colectivo de empresa, o cuando se produzca un elevado porcentaje de ausencias en el departamento, área o sección (absentismo) que sea superior al 6%.

La Empresa podrá formalizar contratos temporales de interinidad en aquellos supuestos expresamente contemplados en la legislación vigente, incluyendo los supuestos de trabajadores en situación de incapacidad temporal y que gozan de un derecho de reserva de puesto de trabajo, y los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto regulados en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa podrá suscribir contratos temporales de obra o servicio determinado para la realización de obras o servicios concretos que gocen de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa.

29.6. Polivalencia funcional.

Las partes negociadoras del presente Convenio reconocen la polivalencia funcional (capacitación para trabajar en diferentes puestos de trabajo) como una de las bases del funcionamiento de la fábrica para asegurar la flexibilidad necesaria para atender a las demandas de los clientes.

Las personas, teniendo en cuenta la matriz de capacitaciones, se ubican diariamente en los puestos necesarios programados en base a su cualificación y a las necesidades de fabricación, no estando asignadas a un área de fabricación determinada o puesto de trabajo fijo.

Al objeto de facilitar la estabilidad de la plantilla temporal y mejorar la gestión de la Empresa, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan que, independientemente de que la persona tenga un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción o un contrato de interinidad, podrá ser ubicada en los distintos puestos necesarios programados que conforman las áreas de prototipos y ensayos y que sean compatibles con su cualificación.

29.7. Se creará una bolsa de trabajadores/as temporales con los criterios que a continuación se indican.

La antigüedad se calculará mediante la acumulación de los distintos contratos temporales suscritos, excluyéndose de la misma a quienes se hayan dado de baja voluntaria en la Empresa, hayan rechazado una oferta de trabajo de la Empresa o se produjera un período entre contratos superior a dos años (superior a 732 días). Se irán incluyendo en la bolsa de trabajo a aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios (hayan estado dados de alta) en la Empresa durante al menos 365 días.

Como norma general y respetando siempre los límites legales de la contratación temporal, la contratación se hará según el orden de prioridad mencionado en el párrafo anterior, salvo el que el puesto a cubrir requiera conocimientos específicos.

A efectos de seguridad jurídica, se respetarán en todo momento el contrato formalizado, de forma que no se extinguirá el contrato temporal antes de su vencimiento si éste estuviera recogido en el contrato o de la finalización de la causa temporal para la que fue suscrito el contrato. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, los



contratos eventuales por circunstancias de la producción y la prórroga de los mismos tendrán una duración máxima de un año en un período de referencia de 18 meses.

Cuando una persona haya alcanzado el límite temporal máximo para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, la Empresa le ofrecería un contrato de interinidad siempre y cuando exista una vacante dentro del área en el que ha estado trabajando (Fabricación, Calidad, Mantenimiento, Logística y Almacenes) y siempre que exista una causa de temporalidad válida para la suscripción del contrato de interinidad.

En el caso de que no existiera vacante alguna o causa de temporalidad válida para la suscripción del contrato de interinidad, la persona causaría baja en la Empresa hasta el momento en el que se produjera esa vacante, momento en el cual se le volvería a ofrecer ser contratado bajo la modalidad contractual que, en su caso, resultase más conveniente.

Se establecerán 3 evaluaciones de desempeño de las personas que tengan contrato temporal y no estén en bolsa de trabajo:

- Al finalizar el primer mes de trabajo.
- Al finalizar los tres primeros meses de trabajo.
- Al finalizar los 6 primeros meses de trabajo.

Pasados los 6 primeros meses de trabajo, siempre y cuando las tres evaluaciones de desempeño hayan sido positivas, los/as trabajadores/as, mantendrán, como norma general y siempre y cuando las necesidades de producción y las posibilidades contractuales lo permitan, su vinculación laboral con la empresa.

Se realizará una última evaluación de desempeño al finalizar el 10.º mes de trabajo.

En el caso de que ésta (habiendo sido las anteriores positivas) fuera negativa, se trasladaría el caso al comité de empresa para evaluar el caso y decidir su posible no incorporación a la bolsa de trabajo.

La bolsa de trabajo está formada por un mínimo de 3 personas. Una vez alcanzado este número, aquellas personas que causen baja y hayan cumplido 365 días de servicio en la empresa, hayan superado con éxito las evaluaciones de desempeño y exista la posibilidad legal de contratarlas, tendrán derecho de preferencia en el caso de existencia de una vacante en una posición que no requiera conocimientos específicos (Torno, Calidad, Testing etc.).

29.8. La Bolsa de trabajo del equipo de prototipos estará integrada por las personas incluidas en el Anexo II.

En caso de vacantes temporales se dará preferencia a la contratación de las personas que integran la bolsa de trabajo, siempre que el puesto no requiera conocimientos específicos (Torno, Calidad, Testing) y que exista la posibilidad legal para su contratación temporal.

Será potestad de la empresa decidir la persona integrante de la bolsa de trabajo a contratar cuando se produzca una vacante temporal, que no requiera conocimientos específicos.

En el caso que la vacante temporal requiriera conocimientos específicos, se intentará en primer lugar reorganizar el departamento para mantener la preferencia de estas personas frente a otros candidatos externos. Si la reorganización no fuese posible y no se pudiese cubrir la vacante con alguna de las personas integrantes de la bolsa de trabajo, se tratará con el Comité de Empresa.

El criterio para la conversión de los contratos temporales en indefinidos será la mayor antigüedad de las personas en la empresa.

Las personas integrantes de la Bolsa de Trabajo perderán esta condición al igual que la antigüedad acumulada en sus contratos en los siguientes casos:

- Baja voluntaria.
- Rechazo de una oferta de trabajo.



- 2 evaluaciones negativas consecutivas en un período de 3 meses. Este último caso se analizará previamente con el Comité de Empresa.

Artículo 30.— Empresas de trabajo temporal y subcontratas

30.1. Se acuerda no tener contrataciones por empresa de trabajo temporal en el área de taller de prototipos salvo las siguientes excepciones que se tratarán previamente con el Comité de Empresa.

- Cubrir ausencias notificadas con menos de 24 horas de antelación.
- Rechazos masivos de calidad.
- Salidas urgentes de clientes.

Cualquier otra situación se tratará previamente con el Comité.

30.2. Cuando fuere necesaria la contratación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, estas personas cobrarán el mismo sueldo que percibirían como trabajadores/as de Tenneco Innovación, S.L.

30.3. Previa a la contratación se consultará con el Comité de Empresa.

30.4. A partir del 1 de enero de 2008, el tiempo trabajado a través de empresa de trabajo temporal o subcontrata servirá para el cómputo de la antigüedad a efectos de la Bolsa de Trabajo.

30.5. Se acuerda la creación de una comisión formada por un miembro de cada Sección Sindical más la Dirección de la Empresa para analizar la contratación temporal de la planta y definir herramientas y procesos que permitan combinar una mejora en las condiciones de contratación temporal con las necesidades y organización de la planta.

Artículo 31.— Promociones

31.1. Las promociones internas de los trabajadores y trabajadoras, tendrán un período de prueba y adaptación de tres meses, al cabo de los cuales y en caso de Aptitud, las nuevas condiciones serán de aplicación inmediata.

31.2. Se establece un sistema de promoción profesional para el área de fabricación de prototipos en función de la experiencia con un desempeño positivo en el puesto de trabajo diferenciándose este concepto de la antigüedad:

Experiencia	Categoría profesional
Entre 0 y 12 meses	Peón Especialista
Entre 12 y 24 meses	Oficial de 3. ^a
Entre 24 y 36 meses	Oficial de 2. ^a
Más de 36 meses	Oficial de 1. ^a

31.3. Durante el período de vigencia del Convenio se revisarán las situaciones anómalas que se hayan podido crear en aplicación de los criterios de promoción.

Artículo 32.— Seguro colectivo. Revisar la póliza de innovación

Se concertará a favor de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo un seguro con las siguientes coberturas:

- En caso de muerte, Incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional: 108.249 euros brutos para el año 2020.
- En caso de muerte por causas naturales o accidente no laboral se abonará una cantidad de 36.083 euros brutos para el año 2020.
Estas cantidades se actualizarán anualmente conforme al incremento salarial establecido.
- En caso de Incapacidad permanente total derivada de enfermedad o accidente no laboral declarada a un/a trabajador/a con edad inferior a los 55 años, se com-



plementará la prestación legal del 55% de la base reguladora hasta el 75% de la base reguladora hasta que la persona alcance los 55 años, momento en que la prestación legal pasará a ser del 75% de la base reguladora.

La prestación complementaria calculada al inicio de la Incapacidad permanente y dicha renta cierta e invariable se incrementará anualmente a razón de un 2% cada año hasta que la persona cumpla 55 años en que dejará de ser aplicable dicha prestación.

Artículo 33.— Amnistía laboral

33.1. Durante la vigencia del presente Convenio no se procederá a despidos por motivos sindicales.

33.2. Únicamente en los casos de despidos basados en motivos disciplinarios o despidos basados en causas objetivas individuales y colectivos (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores), siendo ambos tipos de despido declarados como improcedentes por la jurisdicción Social, los/as trabajadores/as afectados/as por el despido tendrán el derecho a optar entre percibir la indemnización legal correspondiente o ser readmitidos en su puesto de trabajo en las condiciones que regían con anterioridad al despido. En el caso de despido por causas objetivas en el que el/la trabajador/a opte por la readmisión, el/la trabajador/a deberá reintegrar a la Empresa la indemnización legal por causas objetivas previamente abonada por ésta.

33.3. Este mejor derecho de opción para los/as empleados/as se reconoce por igual tanto para trabajadores/as indefinidos/as como para trabajadores/as temporales que se vean afectados por despidos disciplinarios o por causas objetivas, en los términos dispuestos en el párrafo anterior.

33.4. En los casos en los que la extinción de la relación laboral sea reconocida por las partes afectadas como despido improcedente, mediante acuerdo o por conciliación judicial o extrajudicial, se estará a lo establecido en dicho acuerdo o conciliación.

33.5. Las partes negociadoras del presente Convenio expresamente reconocen que el derecho de un/a trabajador/a a optar entre la indemnización o la readmisión en los supuestos anteriormente descritos, es una mejora específica de derechos respecto a las condiciones de derecho necesario relativo dispuestas en la legislación vigente. Dicha mejora es fruto de la autonomía de la voluntad de las partes y de su libertad para establecer pactos lícitos de mejora de condiciones y que benefician tanto a trabajadores/as indefinidos/as como temporales, sin discriminación alguna.

33.6. Esta mejora específica de derechos se acuerda únicamente para los supuestos pactados por las partes negociadoras y con las condiciones descritas (despido disciplinario o por causas objetivas, en ambos casos declarados como improcedente por la jurisdicción Social), y no así en cambio para ningún otro supuesto distinto de extinción de contratos.

33.7. Asimismo, las partes reconocen que la Empresa no hubiese accedido en ningún caso a otorgar esta mejora de derechos si la misma se llegara a entender como aplicable a algún otro supuesto extintivo no expresamente contemplado por las partes.

Artículo 34.— Autobús-transporte

34.1. Se pondrá un servicio de autobuses desde Eibar y Ermua para trasladar a los/as trabajadores/as al comienzo y final de la jornada.

34.2. Periódicamente se comprobará el nivel de ocupación de los autobuses a las distintas horas, adecuando en cada momento el número y tamaño de los autobuses.

34.3. En el caso de que en alguno de los servicios el grado de utilización fuera muy bajo, se podría llegar a suprimir el servicio. En tal caso se procuraría buscar alguna fórmula para compensar a las personas afectadas los posibles perjuicios económicos.

34.4. Aquellas personas que no residan ni en Eibar ni en Ermua percibirán el precio actualizado de autobús de ida y vuelta. Éste plus de transporte tendrá un límite máximo



de 60 km de distancia. Se respetarán las situaciones personales que existían antes de la fecha de la firma del presente convenio como «garantía adpersonam».

Se estandarizarán los precios de los desplazamientos aplicándoles los incrementos salariales pactados en el Convenio.

En el caso de que el número de personas que residiera en una misma zona y cobrara transporte lo justificara, la Empresa se reservaría la posibilidad de poner un servicio de autobuses en cuyo caso se suprimiría automáticamente el plus de transporte que, en su caso, pudiera estar disfrutando el personal de dicha zona. Previamente la Empresa lo notificaría al Comité de Empresa.

El precio que la persona tenga asignado a la fecha de la firma del presente convenio colectivo o cuando sea contratado por primera vez, no será modificado al alza si la persona cambia de domicilio.

34.5. Los desplazamientos por motivos de trabajo (visitas a empresas clientes, proveedoras etc.) se realizarán utilizando un vehículo de empresa que la Compañía dispondrá para ello o, en su defecto, un vehículo de alquiler.

Artículo 35.— Excedencias

35.1. Se podrá pedir un mínimo de 6 meses de excedencia y hasta un máximo de 1 año con reserva del puesto de trabajo por motivos personales.

35.2. Las podrán disfrutar el 2% de la plantilla y no se podrá volver a pedir hasta pasados 10 años, teniendo preferencia quién no la haya solicitado.

35.3. La excedencia se otorgará por orden de petición.

Artículo 36.— Comisión mixta

36.1. Se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formado por el/la Presidente/a del Comité de Empresa, una persona en representación de cada sindicato representado en el Comité de Empresa y dos personas en representación de la empresa.

36.2. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, de manera expresa, que los procedimientos de resolución de conflictos a los que cabrá someter las discrepancias surgidas en la aplicación del mismo serán los establecidos en el PRECO de conciliación y, siempre con acuerdo entre las partes, mediación y arbitraje. Para acudir al ORPRICCE u órgano análogo, también será necesario el acuerdo entre ambas partes.

Artículo 37.— Derecho de reintegración. Anexos número 3 y 4

37.1. Se reconoce a todos los trabajadores y trabajadoras adheridos al presente convenio el derecho de reintegración en la plantilla de Tenneco Automotive en los mismos términos que se firmó con fecha de 23 de diciembre de 2010, con aquellos trabajadores y trabajadoras que fueron subrogados a Tenneco Innovación, «condiciones estas que no tendrán límite temporal alguno».

Artículo 38.— Disposición Adicional General

38.1. Al presente Convenio Colectivo, además de carácter normativo, se le reconoce valor obligacional.

38.2. Los aspectos no contemplados en el mismo quedan supeditados a las disposiciones y Legislación Laboral vigente.

38.3. Dado el principio de autonomía de las partes, las cláusulas del presente Convenio prevalecerán en todo caso, salvo que se dicten normas de Derecho necesario de ineludible cumplimiento.

38.4. Para las materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo se aplicará el Convenio Colectivo Provincial de la industria Siderometalúrgica de Bizkaia en vigor.

38.5. No obstante, y en el supuesto de que el convenio principal de la industria Siderometalúrgica de Bizkaia perdiera su vigencia seguiría de manera supletoria siendo nuestra referencia hasta que no sea renovado por convenio provincial.



ANEXO I
TENNECO INNOVACIÓN, S.L., ERMUA

Jornadas anuales	Año	Puentes + sábados 2019	Puentes + sábados 2020
(1)	Días naturales	365	366
(2)	Días festivos	14	14
(3)	Vacaciones	30	30
(4)	Domingos	49	50
(5)	Festivo y Vacación	0	0
(6)	Días paga Extra	60	60
	Sábados	47	47
(15)	Días de Puente	11	13
(7) = (1 - 2 - 3 - 4 + 5)	Días laborales	272	272
(8) = (1) + (6) + (5)	Días pago S.B.+Ant.	425	426
(9)	Horas prima P.Extra	330	330
(10)	Jornada anual.(H.).	1676	1676
(11) = (10) / (7)	Horas/Día Laboral-Módulo..	6,162	6,162
(12) = (8) * (11)	Jornada S.B.+Ant	+pte.+sab. 2.976,18	2.994,67
(13) = (10) + (3) * (11)	Jornada Ot. Concepto	1.860,86	1.860,86
(14) = (13) + (9)	Jornada Prima	2.190,86	2.190,86

		Incremento	2,00%	Incremento	2,80%
		Precio Hora/Mes	Importe Anual	Precio Hora/Mes	Importe Anual
Oficial de 1. ^a	Salario/H	9,984	29.714,18	10,200	30.545,63
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Total	2,00%	34.691,81	2,80%	35.663,48
Oficial de 2. ^a	Salario/H	8,387	24.961,22	8,569	25.661,33
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Total	2,00%	29.938,85	2,81%	30.779,18
Oficial de 3. ^a	Salario/H	8,239	24.520,75	8,417	25.206,14
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Total	2,00%	29.498,38	2,80%	30.323,99
Especialista	Salario/H	8,071	24.020,75	8,246	24.694,05
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Total	2,01%	28.998,38	2,81%	29.811,90

	Incremento	2,00%	Incremento	2,80%
	Precio Hora/Mes	Importe Anual	Precio Hora/Mes	Importe Anual
Relevo (/hora)	0,865	1.609,64	0,889	1.654,30
Relevo nocturno (/hora)	0,920	1.711,99	0,946	1.760,37
Prima ineficiencia (/día)	1,102	402,23	1,130	413,58
Prima asistencia (/año)		108,18		108,18
Plus de ruido (/día)	2,419	882,90	2,480	907,62
Paga de marzo		1.123,36		1.323,36
Plus disponibilidad (/mes)	203,13	2.437,55	208,82	2.505,80
Plus retrib. especial (/mes)	150,07	1.800,83	154,27	1.851,25
Plus innovación (/mes)	93,87	1.126,44	96,50	1.158,00



		Incremento	2,00%	Incremento	2,80%
		Precio Hora/Mes	Importe Anual	Precio Hora/Mes	Importe Anual
Tóxico y relevo nocturno	Oficial 1. ^a	2,848	5.299,73	2,928	5.448,60
	Oficial 2. ^a	2,392	4.451,18	2,459	4.575,85
	Oficial 3. ^a	2,350	4.373,02	2,416	4.495,84
	Peón especialista	2,301	4.281,84	2,365	4.400,93
	Total	Horas	1.860,86	Horas	1.860,86

Condiciones individuales		Precio Hora	Importe Anual	Precio Hora	Importe Anual
2977	Salario/H	11,036	32.845,12	11,275	33.764,90
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Tóxico/H	3,145	5.852,40	3,233	6.016,16
	Total	2,00%	37.822,75	2,80%	38.882,75
3036	Salario/H	8,952	26.642,76	9,146	27.389,25
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Tóxico/H	2,441	4.542,36	2,509	4.668,90
	Total	2,01%	31.620,39	2,80%	32.507,10
Testing Technician & Regional Core Technician 31763 / 41695 / 32707	Salario/H	11,034	32.839,17	11,273	33.758,91
	Prima/H	2,272	4.977,63	2,336	5.117,85
	Tóxico/H	2,621	4.877,31	2,694	5.013,16
	Plus Disponibilidad /Mes	229,42	2.753,02	229,42	2.753,02
	Total	2,01%	37.816,80	2,80%	38.876,76



TABLA SALARIAL DEL AÑO: 2020. TENNECO INNOVACIÓN, S.L.

Categoría	Salario hora	Prima	Quinquenio hora	Tóxico hora	Relevo	Plus nocturno	Horas extraordinarias			Código	
							Laborables	Festivos	Nocturnas		Fes. Noct.
Jefe de equipo	10,200		0,510	2,928	0,889	2,928	20,684	23,637	25,853	29,547	01
Oficial de 2. ^a	8,569		0,428	2,459	0,889	2,459	17,372	19,854	21,712	24,817	02
Oficial de 3. ^a	8,417		0,421	2,416	0,889	2,416	17,064	19,501	21,331	24,379	03
P. especialista	8,246		0,412	2,365	0,889	2,365	16,715	19,102	20,894	23,876	04
Oficial 1. ^a	10,200	2,336	0,510	2,928	0,889	2,928	20,684	23,637	25,853	29,547	20
Oficial 2. ^a	8,569	2,336	0,428	2,459	0,889	2,459	17,372	19,854	21,712	24,817	21
Oficial de 3. ^a	8,417	2,336	0,421	2,416	0,889	2,416	17,064	19,501	21,331	24,379	22
P. especialista	8,246	2,336	0,412	2,365	0,889	2,365	16,715	19,102	20,894	23,876	23

Prima asistencia anual (7)	108,18
Prima ineficiencias (7)	413,58
Relevo nocturno	0,946
Plus de ruido / día	2,480
Paga extra de marzo	1.323,36

Categoría	Salario hora	Prima	Quinquenio hora	Tóxico hora	Relevo	Plus nocturno	Horas extraordinarias			Código
							Laborables	Festivos	Nocturnas	
2977	11,275	2,336	0,564	3,233	0,889	3,233	23,094	26,395	28,868	2977
3036	9,146	2,336	0,457	2,509	0,889	2,509	17,916	20,475	22,391	3036
Testing Technician & Regional Core Technician 31763	11,273	2,336	0,564	2,694	0,889	2,694	23,094	26,395	28,868	31763
41695	11,273	2,336	0,564	2,694	0,889	2,694	23,094	26,395	28,868	41695
32707	11,273	2,336	0,564	2,694	0,889	2,694	23,094	26,395	28,868	32707