

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Beretta Benelli Iberica, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021 para la empresa Beretta Benelli Iberica, SA. Código convenio número 01002362011995.

ANTECEDENTES

El día 5 de julio de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 1 de junio de 2021.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 convenio colectivo 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 registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 31 de agosto de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo Beretta Benelli Ibérica SA**Preámbulo**

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

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

Artículo 1. Ámbito funcional

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Beretta Benelli Ibérica, SA cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito temporal

El período de vigencia del presente convenio será de 2 años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2020 y finalizando 31 de diciembre de 2021, cualquiera que sea la fecha de registro por la autoridad laboral.

Artículo 3. Denuncia

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

Una vez alcanzada la fecha de vencimiento de su vigencia, el convenio mantendrá su ultra actividad, es decir, mantendrá su vigencia, en el supuesto de no llegarse a un acuerdo para su renovación, hasta el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 4. Garantías personales

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

Artículo 5. Forma de pago

La empresa abonará el salario pactado mediante transferencia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Rendimientos pactados

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

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

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

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

El régimen de faltas y sanciones establecido en la ordenanza laboral del metal, continuará siendo de aplicación.

Artículo 9. Preaviso del personal de plantilla

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

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos: quince días.
- d) Oficiales administrativos: un mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

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

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

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

Artículo 10. Jornada laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Cuarto turno

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

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

Artículo 12. Vacaciones

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

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

Las situaciones de baja acaecidas durante el período de vacaciones si interrumpen el consumo de las mismas.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de incapacidad temporal, reconociendo a la persona afectada el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal.

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

Si, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

Artículo 13. Horas extraordinarias

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

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

1. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

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

A) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

B) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

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

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

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

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

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

Artículo 14. Medidas de fomento al empleo

a) Pluriempleo.

La representación patronal y sindical firmante se comprometen a erradicar en el ámbito de aplicación de este convenio, el pluriempleo que pudiera existir.

Asimismo las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal por dos razones de interés general:

1. Porque impide que personas en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado, que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas, serán tratadas por la comisión paritaria.

b) Jubilación parcial.

Las partes estiman como positivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación del Real Decreto 1131/2002, 1132/2002 y Ley 35/2002, sobre aplicación de jubilación parcial para los mayores de 60 años.

Por ello, se recomienda a la empresa y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, la utilización de este mecanismo.

c) Sustitución y renovación de la plantilla.

La empresa, y el comité de empresa, establecerán fórmulas para la aplicación del acuerdo de Confebask, sobre sustitución y renovación de plantillas.

Artículo 15. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos y suplidos que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Plus de antigüedad.
2. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos.
3. Plus de trabajo nocturno.
4. Plus de actividad.
5. Horas extraordinarias.
6. Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.
7. Complemento personal.
8. Plus de puesto.
9. Plus cuarto turno.

B) Suplidos:

a) Dietas.

b) Plus de distancia.

Artículo 16. Salario base

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

Artículo 17. Plus de antigüedad

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

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

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellas personas que en el momento de entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo, se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato de prácticas, para la formación y la duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización, el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

La cantidad correspondiente del premio para aquellas personas que cumplan 25 años en la empresa, será de 1.737,00 euros durante la vigencia del convenio. Este premio se cobrará una vez en la vida laboral y en el mes en el que cumpla los 25 años de antigüedad.

Artículo 18. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

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

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

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

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibido del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declaran procedentes, sufrirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

Artículo 19. Plus de trabajo nocturno

El personal de plantilla con derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirá la cantidad de 29,02 euros en 2020.

En el año 2021 se aplicará el mismo incremento que corresponda para el salario base conforme a lo establecido en el artículo 24.

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

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

- Cuando se disfruten los mencionados descansos en jornada nocturna debe garantizarse la actividad productiva, las personas que estén trabajando de noche se harán cargo de las actividades propias del responsable de turno según instrucciones del jefe de taller cuando sea el responsable quién disfruta el descanso.

- En los equipos de tres personas los descansos en la misma jornada de noche deberán disfrutarlos o bien una sola persona o bien los tres.
- Los descansos deberán disfrutarse por jornadas completas.

Artículo 20. Plus de actividad

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

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

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

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

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

Artículo 22. Complemento personal

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

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

Artículo 23. Plus cuarto turno

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

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

- Viernes por la tarde: 52,10 euros.
- Sábado por la mañana: 104,21 euros.
- Sábado por la tarde: 156,32 euros.

En el año 2021 se aplicará el mismo incremento que corresponda para el salario base conforme a lo establecido en el artículo 24.

Artículo 24. Revisión salarial

Incremento de salario 2020:

Para el año 2020 se establece un incremento del 0,7 por ciento, dicho incremento está reflejado en las tablas salariales para el ejercicio 2020 que se adjunta al presente convenio.

Incremento de salario 2021:

Para el año 2021 se establece un incremento del IPC real de 2021 más 1 por ciento.

Desde el mes de enero de 2021 se abonará un incremento a cuenta del 1 por ciento, por lo que una vez conocido el IPC real de 2021 se regularizará el incremento a cuenta practicado al alza o a la baja con efectos de enero 2021, teniendo en cuenta que en cualquier caso se garantiza una subida del 1 por ciento.

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

Artículo 25. Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

Hotel	43,36 euros
Desayuno	2,37 euros
Comida/cena	16,57 euros

Artículo 26. Plus de distancia

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

Artículo 27. Uso de vehículo particular

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

En los casos de desplazamiento para visita médica, la empresa proporcionará el transporte adecuado y en caso de que tenga que utilizar su vehículo, se le abonará la cantidad de 8,36 euros.

Artículo 28. Compensación por salidas a campeonatos

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

– Opción A: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 83,06 euros más un día de descanso.

– Opción B: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 187,28 euros.

– Opción C: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 1,77 días por día efectivamente trabajado.

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

Artículo 29. Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas a la Seguridad Social, el IRPF, o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador o trabajadora serán de cargo y cuenta de los mismos, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 30. Movilidad de personal

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

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

1. Trabajos de grupo profesional superior.

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

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

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

2. Traslados de residencia.

El personal de plantilla no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gasto, o rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de las familiares a su cargo en los términos en que se convenga entre la empresa y el trabajador. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, la

persona afectada tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a las personas afectadas, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Artículo 31. Formación profesional

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

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

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

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

- a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.
- b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.
- c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la realización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona afectada la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

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

Artículo 32. Licencias y permisos

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

1. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales.
2. Fallecimiento de cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.
3. Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: dos días naturales.

4. Enfermedad grave debidamente justificada de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador o trabajadora, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, se tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

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

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

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

8. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: un día natural.

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

10. Traslado de domicilio: un día natural.

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

12. Previa solicitud y justificación, por el tiempo necesario para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado con la limitación de tres acompañamientos retribuidos por empleado y año y un máximo de 3 horas retribuidas por cada acompañamiento.

13. Adicionalmente a lo establecido en el apartado 12 anterior, un permiso no retribuido en los mismos términos que los establecidos en dicho apartado 12 siempre que se superé la duración de 3 horas por cada acompañamiento o el máximo de 3 permisos retribuidos al año.

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

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

Las parejas de hecho, y respecto del otro miembro o de sus familiares, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período de dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de parejas de hecho o cualquier otro documento que con carácter oficial acredite su situación de convivencia de pareja), generará los mismos derechos que los contemplados para el caso de matrimonio, pero referidos a los apartados 1, 2, 3 y 4. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso pueda derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Lo regulado en cuanto a licencias y permisos en el presente artículo se complementará con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

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

Artículo 34. Discapacidad

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona de la plantilla resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional de la persona afectada por la misma.

Artículo 35. Jubilación

Para aquellas personas que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

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

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

Artículo 36. Economato

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

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

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

Artículo 37. Externalización

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

Artículo 38. Funciones de la comisión de seguimiento del convenio

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

1. Interpretación del presente convenio que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto/Ley 5/1979 de 25 de enero y normas que lo desarrollan.

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

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

Artículo 39. Composición de la comisión de seguimiento del convenio

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

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

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

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

Artículo 40. Gestión de la incapacidad temporal y prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y común

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

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

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

- Del primero al vigésimo día de la baja: complemento hasta alcanzar el 80 por ciento del salario bruto.

– Del vigésimo primer día de la baja en adelante: complemento hasta alcanzar el 90 por ciento del salario bruto.

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

Artículo 41. Póliza de seguro por accidentes

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

1. 53.293,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.

2. 88.793,00 euros por invalidez permanente y total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por organismos laborales y de la Seguridad Social competentes.

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

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

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

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

Artículo 42. Fomento del euskera

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

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

Artículo 43. Asamblea de la plantilla

Todas las personas en la plantilla de Beretta Benelli Ibérica, SA dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales durante la vigencia del convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría de los miembros del comité de empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de su celebración.

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

Artículo 44. Delegados/as de secciones sindicales

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

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

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

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

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

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

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

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

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

El delegado/a sindical tendrá además las siguientes garantías:

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

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

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

– Condicionar el empleo de una persona a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.

– Despedir, sancionar, discriminar o causar cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de la empresa o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

– La empresa facilitará reuniones a los afiliados a una sección sindical en sus locales, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 45. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el artículo 41, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones podrán asistir todas las personas afiliadas a la sección sindical

convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

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

Artículo 46. Funciones y atribuciones del comité de empresa

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

– Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como de las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

– Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten al personal de la plantilla en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

– Ser informados con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando estos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados “cambio de puesto” motivados por la movilidad funcional.

– Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros en el Tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.

– Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

– Conocer los contratos de trabajo celebrados en el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puesto de confianza.

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

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

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

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

Artículo 47. Notificación de sanciones

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias al personal como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de 24 horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de 24 horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Artículo 48. Notificación de expediente de regulación de empleo

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

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

Artículo 49. Información por la empresa

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

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

Artículo 50. Comité de seguridad y salud laboral

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

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

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

Artículo 51. Reconocimientos médicos

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

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

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

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

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

Artículo 52. Nuevas contrataciones

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

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

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

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

Artículo 53. Despido objetivo

La empresa se compromete a no llevar a cabo despidos objetivos por ausencias justificadas al amparo de lo previsto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Finiquito

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

Artículo 55. Excedencia por cargo sindical

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

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

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

Artículo 56. Prendas de trabajo

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

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

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

Artículo 57. Promoción del personal

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

Es claro que si el puesto a cubrir necesita de una formación de larga duración, la empresa no está en situación, ni dentro ni fuera de las horas de trabajo, de soportar el costo de una

instrucción profesional que generalmente se adquiere en los años anteriores a desarrollar su actividad laboral, por lo que se vería obligado a contratar personal que tenga la formación requerida para el puesto.

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

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

Artículo 58. Empresas de trabajo temporal

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

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

Artículo 59. Medio de locomoción

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

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

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

Artículo 61. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

1. Acceso al empleo.
2. Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
3. Clasificación profesional.
4. Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
5. Política de formación.
6. Promoción profesional y económica.
7. Distribución de jornada y permisos en materia de conciliación.
8. Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 62. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) Prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Artículo 63. Inaplicación

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

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

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

TABLAS SALARIALES 2020					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS	COMPLEMENTO	SALARIO	PLUS
Personal técnico taller					
Jefe/a taller	43,72	11,28	76,11	55.066,20	
Personal administrativo					
Jefe/a de ventas	43,72	11,28	68,66	51.937,20	
Jefe/a administrativo 1ª	43,72	11,28	64,89	50.353,80	
Jefe/a administrativo 2ª	42,61	10,39	34,04	36.556,80	
Vendedor/a	36,74	7,84	41,93	36.334,20	
Oficial administrativo 1º	37,52	10,39	33,98	34.393,80	
Oficial administrativo 2º	34,39	7,19	25,01	27.967,80	
Oficial administrativo 3º	32,83	6,33	20,84	25.198,32	
Auxiliar administrativo	28,14	6,33	18,76	22.356,60	
Personal taller					
Responsable de turno	39,05	11,53	55,22	44.436,00	29,02
Mantenimiento	39,05	11,53	43,55	39.534,60	29,02
Oficial 1º	39,05	11,53	33,23	35.200,20	29,02
Oficial 2º	36,85	9,62	36,92	35.023,80	29,02
Oficial 3º	34,95	8,57	36,92	33.784,80	29,02
Especialista	34,39	7,19	25,01	27.967,80	29,02
Peón/a	28,14	6,33	18,76	22.356,60	29,02
Personal subalterno					
Encargado/a almacén	34,92	7,79	34,39	32.382,00	
Oficial 2º almacén	36,89	7,59	20,87	27.447,00	
Oficial 3º almacén	32,83	6,33	20,84	25.200,00	
Almacenero/a	28,14	6,33	18,76	22.356,60	

PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO.	PEÓN/ALMACENERO	ESPECIALISTA	OFICIAL 3º	OFICIAL 2º	OFICIAL 1º
1 Circunstancia 17,0	5,01	5,19	5,27	5,60	5,96
2 Circunstancia 21,5	6,34	6,57	6,66	7,07	7,55
3 Circunstancia 26,0	7,66	7,95	8,06	8,56	9,13