



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 8 de septiembre de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L. para su centro de trabajo de Burgos. (C.C. 09000652011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L. para su centro de trabajo de Burgos, suscrito el 10 de junio de 2021, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 8 de septiembre de 2021.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
P.S., la secretaria técnica,
M. Purificación Gutiérrez Gallego

* * *

XXI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA
CLARIOS IBERIA P&D, S.L. Y SUS TRABAJADORES EN SU FÁBRICA DE BURGOS

ENERO 2021 - DICIEMBRE 2024

ÍNDICE XXI
CONVENIO COLECTIVO

TITULO	ART.	NOMBRE DEL ART.
I – Normas generales	Art. 1	Partes contratantes
	Art. 2	Ámbito de contratación
	Art. 3	Vinculación a la totalidad
	Art. 4	Garantía personal
	Art. 5	Interpretación del convenio. Comisión Mixta Paritaria
	Art. 6	Revisión del convenio
	Art. 7	Prorroga y denuncia del convenio
	Art. 8	Organización del trabajo
II – Admisión de personal	Art. 9	Ingresos y ascensos
III – Contratación	Art. 10	Principios generales de contratación
	Art. 11	Formalización del contrato
	Art. 12	Modalidades de contratación
	Art. 13	Periodo de prueba
	Art. 14	Ceses
IV – Permisos	Art. 15	Permisos retribuidos
V – Movilidad personal	Art. 16	Movilidad del personal
VI – Formación profesional	Art. 17	Objetivos de la formación profesional
	Art. 18	Formación profesional
VII – Seguridad laboral	Art. 19	Objetivos de la seguridad e higiene en el trabajo
	Art. 20	Estructura de la seguridad e higiene
	Art. 21	Servicios médicos
VIII – Calendario laboral	Art. 22	Jornada de trabajo
	Art. 23	Horarios
	Art. 24	Vacaciones
IX – Retribuciones	Art. 25	Salarios e incentivos
	Art. 26	Complementos salariales
	Art. 27	Retribución e incapacidad laboral transitoria
X – Información periódica sobre producción	Art. 28	Información periódica sobre producción
XI – Premios	Art. 29	Premios
XII – Préstamos	Art. 30	Préstamos
XIII – Tiempo sindical	Art. 31	Tiempo sindical
XIV – Seguros	Art. 32	Seguro de vida y de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
XV – Kilometraje	Art. 33	Kilometraje
XVI – Inversiones y empleo	Art. 34	Inversiones y empleo
XVII – Política de Igualdad	Art. 35	Plan de Igualdad y no discriminación
XVIII – Bolsa de horas	Art. 36	Bolsa de horas
XIX – Grupos profesionales	Art. 37	Grupos profesionales

* * *



XXI CONVENIO COLECTIVO DE CLARIOS IBERIA P&D, S.L.

FÁBRICA DE BURGOS

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del XXI convenio colectivo de Clarios Iberia P&D, S.L. en su fábrica de Burgos, formada por la representación de la dirección de la empresa de una parte y por los representantes del Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir este convenio colectivo bajo los principios de la buena fe, y como preámbulo al mismo, manifiestan:

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

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

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

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

I. – NORMAS GENERALES

Artículo 1.º – Partes contratantes.

Clarios Iberia P&D, S.L. y el Comité de Empresa en su fábrica de Burgos, en el polígono industrial de Villalonquéjar, calle Montes Obarenes, número 3.

Artículo 2.º – Ámbito de contratación.

1.º – Territorial:

Este convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Clarios Iberia P&D, S.L. y sus trabajadores en su fábrica de Burgos.



2.º – Personal:

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

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

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

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

3.º – Temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2024, con las excepciones que en cada artículo se contemplen.

Artículo 3.º – Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 4.º – Garantía personal.

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

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

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

b) En caso de que existiera discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del convenio, así como en el caso de discrepancias para la inaplicación de alguna de las condiciones recogidas en el mismo, se estará a lo establecido en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León o jurisdicción competente, si así lo acordara dicho Comité.



Artículo 6.º – Revisión del convenio.

a) Será motivo de revisión del presente convenio el que alguna de las leyes, órdenes, Convenio Provincial de Burgos Siderometalúrgico, Convenio General del Metal de eficacia general o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de Clarios Iberia P&D, S.L., en su fábrica de Burgos, concedan condiciones económicas o sociales que, valoradas en su conjunto, sean superiores a las pactadas en el presente convenio.

b) En el caso de que algún centro de Clarios Iberia P&D, S.L. en España, firmara algún convenio colectivo para este mismo período con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su convenio colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al convenio colectivo de la fábrica de Burgos.

Artículo 7.º – Prórroga y denuncia del convenio.

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

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

Artículo 8.º – Organización del trabajo.

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

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

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

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

II. – ADMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 9.º – Ingresos y ascensos.

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



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

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

a) Personal con grupo profesional de mando:

- Directores.
- Técnicos titulados superiores.
- Técnicos titulados medios.
- Jefe técnico de organización de 1.^a.
- Jefe técnico de laboratorio de 1.^a.
- Jefe administrativo de 1.^a.
- Jefe de Taller.

Las vacantes del grupo a) serán de libre designación por la dirección de la empresa.

b) Resto del personal.

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

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

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

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

La permanencia en la categoría de peón especializado será de 21 meses, pasando al término de este período a la categoría de especialista.

En la categoría de especialista no podrá permanecer más de 45 meses continuados. A partir de cumplir este período, pasarán a la categoría de oficial 2.^a de producción aquellos especialistas que cumplan las condiciones siguientes:

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

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



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

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

El especialista podrá adelantar el pase a la categoría de oficial de 2.ª de producción, tras contar previamente con un informe favorable del jefe de producción correspondiente y cumplir las siguientes condiciones:

a) Demostrarse la polivalencia en al menos dos puestos de trabajo (misma o distinta sección), tras superar las pruebas específicas, que demuestren las cualidades en el correcto ajuste de las máquinas, y además quede asegurada una óptima calidad del producto fabricado. Los criterios del examen sobre el que evaluar se basarán en lo recogido en las ODS, y se acordarán entre los jefes de producción y el Comité de Producción.

b) La empresa dará la oportunidad de formarse en dos puestos a fin de favorecer la polivalencia superando las pruebas específicas para oficial de 2.ª de producción en cada uno de ellos.

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

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

e) Desde el momento en que un trabajador solicita la realización de un examen para acceder a la categoría de oficial de segunda, se tratará de realizarlo en el plazo de un mes.

Desde el día siguiente en que haya aprobado el examen, se le reconocerá la categoría de oficial de segunda.

En caso de no ser posible realizar el examen en ese plazo de un mes, teniéndose que realizar con posterioridad, se reconocerá la categoría con carácter retroactivo, desde el primer mes completo tras vencer el plazo para la realización de este, ajustándose así su reconocimiento a mes completo.

En caso de suspender el examen, será el trabajador quién realice un nuevo plan de formación, adecuado a sus posibilidades, y su mando le ayudará en su preparación, dando el soporte necesario para que dicho plan tenga éxito. Será un compromiso conjunto.

Dicho plan de formación tendrá un plazo de ejecución entre 6 semanas y 4 meses, a ser definido en cada plan entre el trabajador y su mando, de forma que sea realista y adecuado a cada situación. Se informará al Comité de Producción de dichos planes.

El personal que cause baja en la empresa y reingrese antes de transcurridos dos años conservará la categoría que tenía en la fecha de la baja, no estando más del tiempo establecido en cada categoría en ningún caso. Pasados esos dos años, se reiniciará de nuevo el período en la categoría que se encontraba.



III. – CONTRATACIÓN

Artículo 10.º – Principios generales de contratación.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11.º – Formalización del contrato.

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

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

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



Artículo 12.º – Modalidades de contratación.

Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratación:

a) Por tiempo indefinido.

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

b) Contrato de relevo y jubilación parcial.

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

Estará a disposición del trabajador el contrato de relevo en los términos que regule la ley en cada momento.

c) De obra o servicio determinados.

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

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

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

d) De trabajo eventual.

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

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

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

Por actividad estacional, y a los efectos de esta ampliación, cabe entender aquellos períodos en que Claros Iberia P&D, S.L. de Burgos necesite la contratación de nuevos trabajadores de carácter temporal, para poder, así, hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

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

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



e) De interinidad.

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

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

f) Cualquier otra establecida por la Ley.

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

Artículo 13.º – Periodo de prueba.

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

- Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 3 meses.
- Grupos profesionales 1 y 2 (administrativos): 2 meses.
- Grupo profesional 3 (profesionales de oficio, oficiales de producción y especialistas): 3 meses.
- Grupo profesional 3 (peones): 15 días.

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

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

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



Artículo 14.º – Ceses.

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

- Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 1 mes.
- Grupos profesionales 1 y 2 (administrativos): 1 mes.
- Grupo profesional 3 (profesionales de oficio): 20 días.
- Grupo profesional 3 (oficiales 2.ª de producción, especialistas y peones): 15 días.

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

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

IV. – PERMISOS

Artículo 15.º – Permisos retribuidos.

- a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, o adopción, tres días laborables del calendario laboral de fábrica. (Este permiso no es de aplicación por considerarse completamente absorbido por el permiso de paternidad actual).
- c) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, hospitalización a domicilio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales contados desde que se produce el hecho que motiva el permiso, salvo en situaciones de especial necesidad que se solicite con antelación y no represente perjuicio para la empresa. En el caso de cónyuge, hijos, padres y padres políticos, los dos días estarán a disposición del trabajador mientras dure la citada situación.
- d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), tres días naturales.
- e) Por muerte de tíos y sobrinos, dos días naturales.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- g) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.
- h) Permiso de acompañamiento a padres, cónyuge e hijos a médicos especialistas y/o urgencias, con el límite de hasta 12 horas al año.

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



Si hubieran de realizarse desplazamientos superiores a 150 km, los plazos indicados anteriormente se ampliarán en un día para los casos c), d) y e) y en dos días para el caso f). Estos días tendrán la consideración de adicionales no siendo obligatorio que coincida la hospitalización con estos días de desplazamiento.

«Los permisos reconocidos en este convenio colectivo se computan por días naturales, salvo los que expresamente se señalan por días laborables.

Una vez iniciado el permiso, tendrá que disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los permisos retribuidos contemplados en los puntos a), c), d), e) y f) se iniciarán en el primer día laborable siguiente al hecho causante, por lo que, si el día siguiente al hecho causante es de descanso semanal o festividad para el trabajador, el permiso se inicia al día siguiente a finalizar el descanso semanal o la festividad.

No obstante, en el caso c) para cónyuge, hijos, padres y padres políticos, el trabajador podrá aplazar el inicio del disfrute del permiso mientras persista la situación causante.

Sin perjuicio de lo anterior, un hecho causante de permiso retribuido, acaecido durante períodos de vacaciones no dará lugar a un incremento del número de días de vacaciones, no pudiendo tampoco disfrutarse el permiso al terminar las vacaciones, excepto si persiste la situación causante en ese momento».

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

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

V. – MOVILIDAD PERSONAL

Artículo 16.º – Movilidad del personal.

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

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



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

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

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

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

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

VI. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.º – Objetivos de la formación profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 18.º – Formación profesional.

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



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

VII. – SEGURIDAD LABORAL

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

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

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

a) Higiene de la industria.

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

b) Higiene de los trabajadores.

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

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

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

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

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

d) Nuevo complemento «ad personam» (antiguo plus protección respiratoria).

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

Este complemento no será compensable ni absorbible.



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

Artículo 21.º – Servicios médicos.

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

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

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

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

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

VIII. – CALENDARIO LABORAL

Artículo 22.º – Jornada de trabajo.

1. Para el personal de producción.

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



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

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

Los horarios de cada turno serán:

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

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

Noche: De 23 horas a 07 horas y 10 minutos.

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

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

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

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

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

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

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



Todos los permisos de HPT de más de 4 horas se solicitarán con 48 horas de antelación.

Todos los permisos de HPT de hasta de 4 horas se podrán solicitar hasta el mismo día de disfrute, avisando siempre antes del momento en el que se ejecute dicho permiso.

Estos permisos no se tendrán en cuenta en el límite del 20% de la sección.

2. Para el personal de oficinas.

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

3. Calendarios laborales.

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

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

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

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

El calendario laboral definitivo deberá ser entregado antes del 15 de diciembre de cada año.

Artículo 23.º – Horarios.

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

a) Para el personal que trabaja a jornada continuada:

De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

b) Para el personal que trabaja a relevos:

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

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

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

2. Expediciones:

Turnos a relevos:

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

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

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



3. Almacén de primeras materias:

Turnos a relevos:

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

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

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

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

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

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

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

5. Para el personal de oficinas.

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

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

– De 9 a 13 horas.

– De 15 a 16:30 horas.

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

c) Personal en convenio que requieren aseo al finalizar su turno, y que por su horario no genera solape, ficharán en el siguiente horario a fin de asegurar que puedan siempre hacerlo con ropa de trabajo:

Días de turno partido:

– Mañana, ficharán a las 7:00 y a las 12:55 horas (con ropa trabajo).

– Tarde, fichar a las 15:00 y a las 16:55 horas (con ropa trabajo).

Días de turno continuo:

– Fichar a las 7:00 y a las 14:50 horas (con ropa trabajo).



En ambos casos se contabilizarán las 8 horas de trabajo teórico quedando una jornada anual de 1.696 horas de presencia.

d) Todos los viernes y vísperas de fiesta, el horario será de turno continuo

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

Artículo 24.º – Vacaciones.

a) Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales continuados a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la empresa y los representantes de los trabajadores al confeccionar el calendario laboral de cada año y fijadas entre los meses de julio y agosto, con posibilidad de establecer calendarios que amplíen el plazo a junio con personal voluntario, adaptándose con ello a las necesidades de nuestros clientes. El período vacacional para los contratos de relevo y modificaciones de contrato se podrá fijar entre el 1 de mayo y el 31 de agosto durante los años de duración del contrato de relevo, y los que pasen a fijos sin pasar por el contrato de relevo durante los 4 primeros años del contrato fijo. Terminados los períodos anteriores y para el personal citado el período vacacional podrá establecerse desde el 15 de junio al 15 de septiembre, además de los contratos de relevo actuales al 100% con efectos desde el 1 de enero de 2012, éstos se harán de forma rotativa.

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

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

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

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

IX. – RETRIBUCIONES

Artículo 25.º – Salarios e incentivos.

Las tablas de salarios e incentivos que regirán durante el año 2021 serán las que se reflejan en los anexos 1 y 2 que figuran adjuntos y podrán ser modificadas según lo establecido en este mismo artículo.

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



Incremento salarial:

Año 2021: Incremento del 0% sobre los salarios del 2020 revisados en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

Año 2022: Incremento del 0,5% sobre los salarios del 2021 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

Año 2023: Incremento del 1% sobre los salarios del 2022 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda el IPC real del año 2023 del citado incremento inicial.

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

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2023, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

Año 2024: Incremento del 1% sobre los salarios del 2023 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda el IPC real del año 2024 del citado incremento inicial.

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

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2024, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

Para el año fiscal 2014, se mantiene un incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar hasta un 0,5% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los 5 siguientes factores: Productividad, plomo en sangre, seguridad, calidad y mermas. Para su implantación y seguimiento se crea una comisión que incorporará 6 miembros del Comité de Empresa. Este incremento, aplicable a todos los conceptos excepto el plus de festividad, kilometraje y seguro de vida que tienen su propia regulación, se abonará en una sola paga en la nómina del mes siguiente a conocerse el IPC real, aplicable al año natural, y no será consolidable.

A partir del año fiscal 2015, se establece que dicho incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar



hasta un 0,8% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los 8 siguientes factores: Productividad, Plomo en sangre, Seguridad, Calidad, Mermas, Suministro, Absentismo y Scorecard de Hpt's.

Artículo 26.º – Complementos salariales.

1. Personales.

1.1. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios.

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

b) Para el personal contratado a partir del 1/01/1999 se equipará la antigüedad al 5% por quinquenio del sueldo base del convenio de forma escalonada:

1. – Para el año 2021 se abonará el 4% por quinquenio del sueldo base del convenio.

2. – Para el año 2022 se abonará el 5% por quinquenio del sueldo base del convenio.

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

2. De puesto de trabajo.

2.1. Complemento de puesto de trabajo.

Todos los trabajadores de las categorías peón en formación, peón especializado, especialista, oficial 2.ª producción, carretillero, oficial 2.ª profesional, oficial 1.ª profesional, encargado, maestro taller, analista laboratorio y vigilante, cobrarán un plus de puesto de trabajo en sustitución al plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, existan en el puesto de trabajo o no, consistente en un 20% de la columna de sueldo mes que figura en el anexo 1 del convenio colectivo.

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

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

2.2. Calidad en secciones.

Se establece un plus, que se cobrará mensualmente por cada operario que trabaje con calidad, equivalente a la suma del importe señalado en el anexo 2 de este convenio para la sección donde trabaje y día de trabajo efectivo. El peón en formación cobrará el plus de calidad a partir de los 6 meses de estar contratado si no tiene ningún apercibimiento de calidad, y en todo caso a partir de los nueve meses.

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



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

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

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

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

2.3. Jefe de equipo.

Un trabajador que sea requerido por la empresa para realizar labores de jefe de equipo de forma temporal cobrará el plus de jefe de equipo por cada día que lo realice. El valor del plus será igual a lo abonado diariamente a un jefe de equipo en su nómina en cada momento, considerando el valor en su cómputo anual de 12 pagas.

Para que el requerimiento pueda ser aprobado y designado un sustituto, es necesario conocer la ausencia y solicitarlo con 48 horas de antelación, para que su gestión sea viable. Ausencias sobrevenidas con menos de 48 horas, se consideran las que han sido notificadas con posterioridad, y se atenderán puntualmente como hasta ahora.

Solamente en el caso de bajas de una semana o más de duración la solicitud tendrá una aplicación y abono desde el primer día de la ausencia.

Se percibirá por el valor que figura en el anexo 1.

2.4. Dedicación.

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

2.5. Festividad.

a) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado tarde, sábado noche o domingo durante los años, 2022, 2023 y 2024, según tablas del anexo 1.

b) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado mañana durante los años 2022, 2023 y 2024, según tablas del anexo 1.

c) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado noche o domingo durante el año 2021, según tablas del anexo 1.



d) A los trabajadores contratados para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado mañana y sábado tarde, durante el año 2021, según tablas del anexo 1.

2.6. Nocturnidad.

Los trabajadores que por motivos de su turno de trabajo deban realizar noches, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente, según tablas del anexo I.

El plus de nocturnidad, a abonar en vacaciones, se calculará sobre la media de dicho concepto sobre los tres meses anteriores, sin tener en cuenta el de vacaciones

Dicho plus de nocturnidad no se genera en caso de enfermedad común, accidente de trabajo, paternidad, maternidad o demás licencias retribuidas.

3. De cantidad de trabajo.

3.1. Primas por productividad.

a) Para el cálculo de la productividad por hora trabajada se utilizará la producción real buena mensual dividida entre las horas del personal directo, que haya trabajado en cada área. En las áreas que están compuestas por más de 1 sección se cobrará la media de las secciones del área. Producción defectuosa detectada posteriormente y que sea achatarrada se restará de la producción del período en que se detecte.

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

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

d) Los valores básicos de productividad por hora trabajada podrán ser revisados por razones técnicas o/y organizativas relevantes que así lo aconsejen. Los nuevos valores que se establezcan serán sometidos a información y discusión con el Comité de Empresa previamente a su implantación. En el caso de discrepancia sobre los nuevos tiempos establecidos, el Comité de Empresa podrá efectuar cuantas comprobaciones considere oportunas a través de expertos libremente designados, en el plazo de 15 días laborables. Si transcurrido dicho plazo no se llega a un acuerdo en el seno del referido Comité, la empresa podrá implantar los nuevos valores y el Comité de Empresa continuar las comprobaciones necesarias hasta que en caso de discrepancia se apliquen los procedimientos definidos en el artículo 5 del presente convenio colectivo o su aceptación. En el caso de que el Comité de Empresa decidiera aplicar los procedimientos definidos en el artículo 5, se estará a lo que bien en el procedimiento correspondiente o la jurisdicción competente correspondiente decida, con carácter retroactivo desde la implantación de los nuevos valores.



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

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

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

El importe se abonará según tablas del anexo 2.

3.2. Puntualidad y asistencia.

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

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

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

Sí un trabajador estuviera implicado en un accidente al acudir a trabajar y llegara tarde a su puesto de trabajo por ser requerido por las autoridades no perdería la puntualidad ni tendría que recuperar las horas, siempre con el justificante de las autoridades.

3.3. Horas extraordinarias.

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

Se definen como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Estas horas se computarán como horas extraordinarias a efectos de los límites legales establecidos. La tramitación a efectos de cotización a la Seguridad Social se efectuará según la legislación vigente.

Con objeto de evitar discrepancias a la hora de firmar las liquidaciones mensuales, la dirección procurará informar con antelación a los representantes de los trabajadores.



4. Pagas extraordinarias.

a) Habrá tres pagas extraordinarias cada año:

Una el 30 de marzo.

Otra el 15 de julio.

Otra el 15 de diciembre.

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

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

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

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

- Sueldo mes.
- Antigüedad mes.
- Complemento de puesto mes.
- Complemento «ad personam».
- Jefe de equipo y línea mes.
- Dedicación mes.
- Puntualidad y asistencia mes.
- Prima por productividad mes (promedio mensual del año).

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

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

Así mismo tampoco se abonará cuando se modifique individualmente el calendario asignado por un período mínimo de un mes.

El importe se abonará según tablas del anexo 1.

Artículo 27.º – Retribución en incapacidad laboral transitoria.

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

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



Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad. Dichos incentivos estarán formados por: Complemento de puesto, nocturnidad, prima de producción, prima de producción en vacaciones, plus de calidad, puntualidad, desplazamiento de calendario, días inhábiles, plus dedicación, plus jefe de equipo, y plus festividad).

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

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

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

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

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad. Dichos incentivos estarán formados por: Complemento de puesto, nocturnidad, prima de producción, prima de producción en vacaciones, plus de calidad, puntualidad, desplazamiento de calendario, días inhábiles, plus dedicación, plus jefe de equipo, y plus festividad).

X. – INFORMACIÓN PERIÓDICA SOBRE PRODUCCIÓN

Artículo 28.º – Información periódica sobre producción.

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

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

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



XI. – PREMIOS

Artículo 29.º – Premios.

a) A la iniciativa.

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

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

b) A la antigüedad.

Se establecen los siguientes premios de antigüedad en la empresa:

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

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

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

c) Matrimonio.

La empresa establece un plus de matrimonio, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se abonará previa presentación del libro de familia en la Dirección de Recursos Humanos y según tablas del anexo 1.

d) Natalidad.

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

e) Premio por cumplimiento del plan de producción anual.

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



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

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

g) Lote de Navidad.

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

XII. – PRÉSTAMOS

Artículo 30.º – Préstamos.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de 4.126,00 euros para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, destinados inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas si el importe es superior a 2.681,30 euros, y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de julio y diciembre.

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

La cantidad pendiente de amortizar por préstamos en ningún momento será superior a 60.000 euros para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

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

XIII. – TIEMPO SINDICAL

Artículo 31.º – Tiempo sindical.

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

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

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

XIV. – SEGUROS

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

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

1.1. Seguro de vida mientras exista relación laboral con la empresa.

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual.



1.2. Seguro de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez mientras exista relación laboral con la empresa.

En caso de fallecimiento por accidente (24 horas) o Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente (24 horas), el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual.

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

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

4. Las primas correrán a cargo de la empresa.

5. El Grupo Clarios dispone de seguros corporativos de vida e incapacidad para sus empleados en Europa. Este seguro corporativo aquí establecido es del doble del salario bruto anual, anula y sustituye al seguro establecido en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos.

En caso de que el citado seguro corporativo sea cancelado por el Grupo Clarios, seguirá en vigor el seguro establecido en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos.

XV. – KILOMETRAJE

Artículo 33.º – Kilometraje.

El pago de kilometraje por desplazamiento con coche propio durante el año 2021 se abona a 0,292 euros/km.

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

No será preciso solicitar su pago a través de un justificante para el personal de convenio, dando validez al registro.

XVI. – INVERSIONES Y EMPLEO

Artículo 34.º – Inversiones y empleo.

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

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

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

c) Se realizarán 6 contrataciones indefinidas al 100% (con los de mayor tiempo acumulado en la empresa) hasta el final del presente convenio.

Se dará prioridad a los contratos de relevo existentes actualmente o realizados durante el presente convenio, transformándose en indefinidos a su terminación, aun siendo posterior a diciembre de 2024.



Si en diciembre de 2024 no se hubieran realizado suficientes contratos de relevo, hasta llegar a 6, se completará con trabajadores eventuales, a fin de lograr el compromiso alcanzado.

XVII. – POLÍTICA DE IGUALDAD

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

Durante la vigencia del convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ambas partes acuerdan mantener reuniones con el fin de alcanzar un acuerdo en esta materia antes del 31 de diciembre de 2021.

XVIII. – BOLSA DE HORAS

Artículo 36.º – Bolsa de horas.

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

XIX. – GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 37.º – Grupos profesionales.

Se establece una nueva clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

Se firma el convenio por el Comité de Empresa y los representantes de la misma, y el resto de las hojas por el presidente del Comité, don Raúl Chica Gutiérrez, y el jefe de Recursos Humanos don José Luis Rivera, por parte de la empresa.

En Burgos, a 10 de junio de 2021.

Firma de los asistentes. –

Por la compañía: Eduardo Quintanal y José Luis Rivera.

Por los trabajadores: Raúl Chica, Israel Esteban, Óscar G. Marijuán, Jorge Gómez, Alberto Martínez, Diego García, José Ignacio Pedrosa, Rubén Ferrer, Pedro Luis Juárez, Miguel Ángel G. Ganjo, Julio Bartolomé, Diego F. Alcalde y Manuel Maroto.

* * *



TABLAS 2021

CLARIOS									
Grupos	NIVEL	División	Categorías	SUELDO BASE MES	COMPLEMENTO PUESTO MES	NOCTURNIDAD MES	HORAS COMPLEMENTARIAS CON COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS COMPLEMENTARIAS SIN COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS EXTRAS
									75% 100%
1	I	Administrativos	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	2.257,94					36,51
	II	Administrativos	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.853,77					30,04
	I	Técnicos	ANALISTA LABORATORIO	1.679,91	335,98	167,20			31,73
2	II	Técnicos	TECNICO ORGANIZACION 1*	2.257,94					36,51
	III	Técnicos	ENCARGADO	1.872,11	374,42	203,23			36,10
	I	Operarios	PEON EN FORMACION	1.108,95	221,79	102,29			21,54
3	II	Operarios	PEON ESPECIALIZADO	1.248,76	249,75	123,87	107,92	106,48	24,26
	III	Operarios	ESPECIALISTA	1.412,58	282,52	140,67	120,89	119,47	27,30
	IV	Operarios	OFICIAL 2º PRODUCCION Y CARRITILLERO	1.594,87	318,97	157,36	135,33	133,91	30,77
	V	Operarios	OFICIAL 1º PROFESIONAL	1.716,35	343,28	176,92			33,09
VI	Operarios	OFICIAL 2º PROFESIONAL	1.654,06	330,81	167,20			31,88	
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 22*)									
SOLAPE DE TURNOS (ART. 22*) Por cada 8 horas acumuladas									
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26*)									
ANTIGÜEDAD: Punto 1.1 a) 5% Sueldo Base; Punto 1.1 b) 3% Sueldo Base									
VALOR MES									
113,94									
112,88									
AÑO 2019									
5,40									
3,03									
VALOR HORA									
Punto 2.5 a)									
Punto 2.5 b)									
SABADO O NO DIA FESTIVO O DOMINGO LABORABLE									
71,13									
85,35									
Turno de mañana									
Turno de Tarde									
Turno de noche									
91,44									
109,76									
890,38									
PUNTALEA Y ASISTENCIA (Punto 3.2)									
TRABAJO EN DIAS FUERA DEL CALENDARIO DEL PERSONAL F.I.O. (Punto 5)									
PAGA EXTRAORDINARIA DEL 31 DE MARZO (Punto 4 d))									
PREMIOS (ARTICULO 29*)									
PREMIO PLAN DE PRODUCCION (Punto e))									
186,07									
PREMIO PLAN COSTES POR MERMAS (Punto f))									
186,07									
LOTE DE NAVIDAD (Punto g))									
81,88									
MATRIMONIO NATALIDAD									
Punto b)									
Punto d)									
Punto e)									
Punto f)									
Punto g)									
INICIATIVA									
Punto a)									
115,75									
ANTIGÜEDAD									
Punto b)									
610,44									
PREMIOS POR CADA VEZ									
407,01									
122,09									
Burgos, 08 de Junio de 2021									

* * *



ANEXO 2

SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)				
IMPORTE PLUS CALIDAD POR DIA DE TRABAJO EFECTIVO (Punto 2.2)				
SECCIONES		IMPORTE		
De 1 a 12		3,65		
De 13 a 22		2,93		
1.- Fundición de rejillas		12.- Control de Calidad y Laboratorios		
2.- Metal Expandido		13.- Mezcla		
3.- Oxido		14.- Mantenimiento		
4.- Empastaje		15.- Almacenes		
5.- Formación		16.- Vigilancia		
6.- Lavado, Secado, Lima		17.- Encargados		
7.- Fundición Banda		18.- Maestros de Taller		
8.- Montaje		19.- Jefes de Línea		
9.- Puesta en Servicio		20.- Control de Producción		
10.- Embalaje		21.- Ordenanza		
11.- Reparación de baterías		22.- Limpieza		
PRIMAS POR PRODUCTIVIDAD (Punto 3.1)				
Valores básicos de Productividad por hora trabajada				
Fundición	MEX	CPPM	Montaje	BKF
Rejillas/hora 0	Placas/hora 31.475	Placas/hora 27.750	Placas Montadas/hora 5.800	Baterías/hora 97,00
Retribución económica por Prima de Productividad				
Productividad hora	€ / hora		€ / día (7,67 h.)	
+ 10%	3,20		24,58	
+ 9%	3,07		23,58	
+ 8%	2,94		22,58	
+ 7%	2,84		21,75	
+ 6%	2,71		20,76	
+ 5%	2,57		19,68	
+ 4%	2,44		18,68	
+ 3%	2,32		17,77	
+ 2%	2,20		16,86	
+ 1%	2,06		15,78	
Producción Base Hora	1,94		14,86	
- 1%	1,91		14,61	
- 2%	1,86		14,28	
- 3%	1,83		14,03	
- 4%	1,76		13,53	
- 5%	1,73		13,29	
- 6%	1,69		12,95	
- 7%	1,66		12,70	
Prima Garantizada	1,81		13,87	
OTROS CONCEPTOS				
Hora de formación (ART. 17º)			11,52	
Kilómetro (ART. 33º)			0,292	