

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2016-4463** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa BSH Electrodomésticos, S. A., para el periodo 2014-2018.*

Código 39100261012016

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S. A., Planta de Santander, con vigencia durante el periodo 2014-2018, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS S. A., PLANTA DE SANTANDER. 21 de Diciembre de 2015.**

**INDICE**

<b>1. PREÁMBULO .....</b>	
<b>2. CLAUSULAS GENERALES .....</b>	
2.1. OBJETO .....	
2.2. ÁMBITO TERRITORIAL .....	
2.3. ÁMBITO PERSONAL .....	
2.4. ÁMBITO TEMPORAL .....	
2.5. DENUNCIA .....	
2.6. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES .....	
2.7. REVISION Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS .....	
2.8. UNIDAD DE CONVENIO .....	
2.9. COMPENSACIÓN .....	
2.10. ABSORCIÓN .....	
2.11. DETERMINACIÓN DE NORMAS MÁS FAVORABLES .....	
2.12. GARANTIAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM) .....	
2.13. COMISIÓN PARITARIA .....	
2.14. DERECHO SUPLETORIO .....	
2.15. PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIONES .....	
<b>3. MOVILIDAD .....</b>	
3.1. MOVILIDAD FUNCIONAL .....	
3.2. MOVILIDAD GEOGRAFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS .....	
<b>4. POLITICA DE EMPLEO .....</b>	
4.1. RECURSOS Y CONTRATACIÓN .....	
4.2. PERIODO DE PRUEBA .....	
4.3. PREAVISO DE CESE .....	
4.4. EXCEDENCIAS .....	
4.5. JUBILACION.....	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

5.	CLASIFICACION PROFESIONAL .....	
	GRUPO PROFESIONAL 1 .....	
	GRUPO PROFESIONAL 2 .....	
	GRUPO PROFESIONAL 3 .....	
	GRUPO PROFESIONAL 4 .....	
	GRUPO PROFESIONAL 5 .....	
6.	RÉGIMEN DE PERSONAL .....	
	6.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS .....	
	6.2. PERMISO DE ASISTENCIA .....	
	6.3. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: SUSPENSIÓN POR RIESGO EN EL EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD. LACTANCIA, GUARDA LEGAL, Y CUIDADO DE HIJOS MENORES GRAVES .....	
7.	CONDICIONES DE TRABAJO .....	
	7.1. JORNADA ANUAL .....	
	7.2. RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA .....	
	7.3. HORARIOS .....	
	7.4. VACACIONES .....	
	7.5. HORAS EXTRAORDINARIAS .....	
8.	RETRIBUCIONES .....	
	8.1. PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN .....	
	8.2. ESQUEMA RETRIBUTIVO .....	
	8.3. CONCEPTOS SALARIALES .....	
	8.4. SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO .....	
	8.5. PAGAS EXTRAORDINARIAS .....	
	8.6. COMPLEMENTOS PERSONALES	
	8.6.1. ANTIGÜEDAD	
	8.6.2. - COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO "AD PERSONAM"	
	8.7. COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD O CALIDAD .....	
	8.7.1. PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD.	
	8.7.2. COMPENSACION ASISTENCIA	
	8.8. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO .....	
	8.8.1. TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO .....	
	8.8.2. PLUS NOCTURNO .....	
	8.8.3. PLUS FESTIVO .....	
	8.8.4. PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA .....	
	8.8.5. PLUS COORDINADOR.....	

8.8.6. PLUS DE MAQUINISTA	
8.8.7. PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.	
8.8.8. PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA.	
8.8.9. PLUS DE CUARTOS Y QUINTOS TURNOS.	
8.9. REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS .....	
8.10. PRIMA DE ABSENTISMO .....	
8.11. BONUS VARIABLE POR EFECTIVIDAD DE HORAS .....	
8.12. PAGAS ANUALES POR RESULTADOS .....	
9. REVISIONES SALARIALES .....	
9.1. INCREMENTO A TABLAS SALARIALES .....	
9.2. INCREMENTO A COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS.....	
10. MEJORAS SOCIALES .....	
10.1. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE .....	
10.2. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TRANSITORIA. ....	
10.2.1. I.T. ENFERMEDAD .....	
10.2.2. I.T. ACCIDENTES .....	
10.3. PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL .....	
10.4. PREMIO DE MATRIMONIO .....	
10.5. VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS .....	
11. DERECHOS SINDICALES .....	
11.1. COMITÉ DE EMPRESA .....	
11.1.1. FUNCIONES .....	
11.1.2. GARANTÍAS .....	
11.2. SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO .....	
11.3. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES .....	
11.4. ASAMBLEAS .....	
11.5. VOTACIONES .....	
12. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....	
12.1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN .....	
12.2. COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD .....	
13. MEDIO AMBIENTE .....	
14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	
FALTAS .....	
FALTAS LEVES .....	
FALTAS GRAVES .....	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

FALTAS MUY GRAVES .....  
SANCIONES .....  
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....

15. PLAN DE IGUALDAD .....

16. PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO .....

ANEXOS .....

ANEXO I. PUESTOS EXENTOS.

ANEXO II. (Sin contenido)

ANEXO III. ACUERDO DE JUBILACIONES PARCIALES.

ANEXO IV. LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN.

ANEXO V. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ANEXO VI. NORMAS DE ORGANIZACIÓN.

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN.

REVISIÓN DE TIEMPOS.

CASOS DE BAJO RENDIMIENTO.

MÉTODOS Y TIEMPOS.

ANEXO VII. (Sin contenido)

ANEXO VIII. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR.

ANEXO IX. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE MAQUINISTA..

ANEXO X. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE OPERADOR DE  
INSTALACIONES ESPECIALES.

ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO XII. TABLAS SALARIALES.

## 1.- PREAMBULO

La negociación del presente convenio se enmarca en un entorno industrial ya globalizado, remarcando la incorporación a la red industrial de BSH de nuevas fábricas en países que aportan; menores costes laborales, mayor flexibilidad y cada vez mejor calidad de los productos que fabrican. Por otro lado, los mercados de los productos de la planta se sitúan especialmente ahora en países lejanos a nuestra ubicación. Desde esta perspectiva, el concepto tradicional de fábrica que ha venido funcionando hasta la fecha ha sufrido una profunda transformación que le lleva a asumir planteamientos diferentes:

- fábrica orientada a series productivas cortas.
- productos convencionales que necesitan máxima competitividad.
- búsqueda de mayor valor añadido en espacios comerciales más reducidos.
- fábrica orientada a la inmediata respuesta a mercados lejanos.
- búsqueda de nuevos productos relacionados.

Otro factor tenido en cuenta en la negociación son las sucesivas reformas del marco jurídico laboral español y los acuerdos de los agentes sociales de los años 2011 y 2012.

Para seguir haciendo frente a este entorno y asentar la planta y su empleo con un plan industrial para los próximos años, se debe seguir mejorando en dos frentes tradicionales:

- por una parte, evitar que la pérdida de competitividad con otras fábricas se acentúe, para lo cual es imprescindible el control y reducción de todos los costes industriales, la mejora sustancial de la calidad y la mejora del servicio a los clientes, fabricando y entregando los productos que desean cuando los necesitan (flexibilidad).
- por otra, es necesario buscar la “diferenciación” en los productos y en el modo en que estos son entregados y presentados a los clientes para salir de la comparación directa con los competidores.

Trabajadores y Dirección, entendiéndose que el objetivo más importante que les compromete mutuamente es el de garantizar la viabilidad industrial de la misma en el corto, medio y largo plazo, desean profundizar en un marco de relación que:

- propicie y motive el control y la reducción de los costes.
- motive a la mejora permanente de la calidad.
- proporcione la flexibilidad y capacidad de producción necesaria y ajustada a la particularidad de los mercados y de los productos actuales o futuros.
- fomente la participación de todos los trabajadores
- promueva el diálogo abierto y responsable como la forma de afrontar los problemas o retos futuros.

Ello facilitará para éste nuevo periodo un volumen de inversiones y un volumen estable e incluso creciente de producciones.

## **2.- CLAUSULAS GENERALES.**

### **2.1 - OBJETO**

Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, S.A., centro de trabajo de Santander, y los Trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

### **2.2 - AMBITO TERRITORIAL**

Afectará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., en su Centro de Trabajo de Santander.

### **2.3 - ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla, sea cual sea su categoría profesional, a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada, a:

- Encuadrados en Grupos Profesionales 1, 2 y 3 niveles A y B, denominado personal "Exento", cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER). No obstante, estos trabajadores tendrán como garantía salarial mínima, en consideración global, la correspondiente al Grupo 3 C de la tabla salarial de empleados del Convenio Colectivo.
- Al también personal "Exento" de los Grupos Profesionales 3 C, 4 y 5 cuyas condiciones económicas sean igualmente pactadas de forma individualizada en base al ya mencionado sistema MERCER. Si bien, en ningún caso, las condiciones salariales así acordadas podrán ser inferiores, globalmente consideradas, a las correspondientes a los niveles C de los correspondientes grupos profesionales (3C, 4C y 5C respectivamente), de las tablas salariales de empleados del Convenio.
- Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto del mínimo salarial establecido en dicho precepto legal.
- Cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

### **2.4 - ÁMBITO TEMPORAL**

Se acuerda que el Convenio Colectivo tenga vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2018, sin perjuicio de que se apliquen con carácter retroactivo a una determinada fecha las condiciones de las cláusulas que expresamente así lo contemplen.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes en los términos exigidos en la cláusula siguiente.

### **2.5 - DENUNCIA**

La Empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prorrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose, provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Transcurrido, desde la denuncia del Convenio, el periodo máximo de negociación que corresponda por aplicación de la normativa vigente sin haberse logrado un nuevo acuerdo, las condiciones en él pactadas, sus derechos y obligaciones, por efecto de su naturaleza contractual, seguirán siendo atribuidas a los trabajadores con contrato en vigor (temporal o indefinido) en la fecha de finalización del mencionado periodo máximo de negociación, no siendo así para los trabajadores de nuevo ingreso en tanto no se alcance un nuevo pacto colectivo que, por remisión, les vincule; y ello sin perjuicio de que continúe la obligación de las partes de negociar un nuevo Convenio.

## 2.6 - SUSTITUCION DE CONDICIONES

Este convenio sustituye al vigente hasta el día de la firma del presente convenio, al que deroga en su integridad.

## 2.7 – REVISIÓN Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3. c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el Decreto 19-2014, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

## 2.8 - UNIDAD DE CONVENIO

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su nivel y grupo profesional.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y

en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el Trabajador.

#### **2.9 - COMPENSACION**

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales, regional o autonómicos o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

#### **2.10 - ABSORCION**

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

#### **2.11 - DETERMINACION DE NORMAS MÁS FAVORABLES**

Las normas contenidas en el Convenio están supeditadas a aquellas disposiciones legales de naturaleza obligatoria, debiendo considerar en todo lo demás los pactos contenidos en este texto de mayor rango.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo, descansos, turnos, vacaciones y licencias retribuidas establecidos en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen pactado en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

#### **2.12 - GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM)**

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detentan a título personal, en su documento "Ad personam", los trabajadores afectados por este Convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo, incluyendo las que se deriven de la aplicación del nuevo concepto, Complemento Personal por Derechos Adquiridos reconocido en Documento "Ad Personam", regulado en el artículo 8.6.2 del presente Convenio.

Dichas condiciones quedan garantizadas, de tal modo que no podrán ser objeto de modificación sin conocimiento previo y consentimiento de los Representantes de los Trabajadores.

#### **2.13 - COMISION PARITARIA**

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, constituida por tres vocales designados por la Empresa y otros tres por la Representación de los Trabajadores elegidos entre los firmantes del convenio, y que en la medida de lo posible, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

A instancia de cualquiera de las partes se podrá convocar la citada Comisión en un plazo máximo de siete días naturales.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los procedimientos previstos a la jurisdicción competente.

#### **2.14 - DERECHO SUPLETORIO**

Con carácter supletorio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter general, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente Convenio.

#### **2.15 – PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIÓN.**

En virtud del artículo 85.3.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo convenio sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan recurrir al procedimiento de mediación previsto al efecto en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales.

### **3.- MOVILIDAD**

#### **3.1 - MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las Normas del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39, y conforme a la clasificación por Grupos Profesionales pactada en éste mismo Convenio.

Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en el ámbito de los mismos.

#### **3.2 - MOVILIDAD GEOGRAFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **4.- POLITICA DE EMPLEO**

#### **4.1 - RECURSOS Y CONTRATACION**

Será competencia exclusiva de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos ajenos (outsourcing, contratos de puesta a disposición, etc.) o propios, determinando en este caso el modelo de contrato a utilizar para el personal de nuevo ingreso, temporal o fijo, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento.

Al recurrir a medios ajenos para la realización de trabajos o la prestación de servicios dentro o fuera de la Planta, si éstos se realizan o prestan dentro de las instalaciones, no podrán tener incidencia negativa en la saturación de la plantilla, informándose en estos casos a la Representación Social sin que dicha información tenga carácter vinculante sea en el sentido de aceptación como en el de rechazo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

La contratación del personal es, en todo caso, facultad de la Dirección de la Empresa. Sin perjuicio de esta potestad, en cumplimiento de los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se informará mensualmente al Comité de Empresa de la política de empleo y contratación que siga la Dirección, así como de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Esta información se canalizará a través de la Comisión de Empleo y Flexibilidad, que se crea a la firma del Convenio sustituyendo a la anterior exclusiva de flexibilidad.

Para afianzar el modelo de plantilla estable con un volumen determinado de temporalidad se seguirá la siguiente política de contratación:

**Obra y servicio.** En relación al Art. 15.1 del E.T. y al Art. 2 del R.D. 2720/1998, ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado en trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

A título enumerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

- Reoperaciones de producto por mala calidad o necesidad de modificar componentes.
- Turnos especiales derivados de averías o recuperaciones de la producción teórica perdida.
- Fabricación de producciones de programación incierta, destinadas a los mercados no consolidados, en tanto éstos no se afiancen.
- Fabricación de nuevos modelos y gamas en fase de implantación.
- Fabricación de pedidos de repuestos para el S.A.T., y producción de componentes de productos de fabricación externa.
- Operaciones especiales identificadas.

Si la duración del contrato fuera superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a su extinción, será preceptivo preavisar al trabajador con 7 días de anticipación. Si se incumpliera este plazo el trabajador será indemnizado con los salarios correspondientes al plazo incumplido.

A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el Art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores (Contrato de Obra y Servicio), será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica aplicable a Cantabria vigente en cada momento o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en la norma legal citada.

**Interinidad.** Se utilizará el contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se celebrará a jornada completa, excepto cuando el

trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del E.T., o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Y se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, o el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, incluyendo los plazos máximos legales de situación de incapacidad transitoria, entendiéndose como dicho plazo el de la fecha de resolución final del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Un mismo trabajador podrá estar vinculado con la Empresa en virtud de dos contratos de interinidad a tiempo parcial, o de uno de interinidad y otro de circunstancias de la producción o indefinido, también a tiempo parcial, al no hallarse prohibida esta contratación plural, pero siempre que en computo global, incluyendo el pacto de horas complementarias y voluntarias de ambos, no se supere la jornada ordinaria y exista compatibilidad horaria.

Cuando se concierte a tiempo parcial, los trabajadores estarán sujetos a los turnos de contratos a tiempo parcial establecidos en la cláusula 7.2 del Convenio

**Tiempos Parciales.** El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido, o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable; y se establece que su distribución, en función de la facultad que la legislación vigente otorga a la negociación colectiva, se podrá hacer tanto en jornadas completas como parciales, estando sujetas a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en la cláusula 7.2 del Convenio, incluido el turno especial de fines de semana.

Igualmente, se acuerda que las horas complementarias, cuya realización, por haberse pactado expresamente así, puede ser requerida por la Empresa, no podrán exceder el 60% de las horas ordinarias contratadas. El pacto de horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pudiendo ser renovado si la duración del contrato no se hubiese extinguido una vez completada la realización de las horas pactadas, y siempre que no se supere el porcentaje máximo establecido. De la misma forma, para los contratos indefinidos a tiempo parcial, se acuerda que las horas complementarias de carácter voluntario que la Empresa, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador, puedan alcanzar hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas.

Los días, turnos y horarios para la realización de las horas complementarias y voluntarias pactadas se ajustarán también a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en este Convenio, y se comunicarán al trabajador con una antelación mínima de 3 días; si bien, en situaciones de urgencia (circunstancia definida en el Reglamento de Flexibilidad del Convenio), éstos se podrán variar notificándolo con 12 horas de anticipación. No será necesario este preaviso cuando surja la situación de urgencia estando el trabajador presente en el centro de trabajo y, previa consulta, éste acepte voluntariamente la variación de horarios para la realización de las horas complementarias.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Los trabajadores contratados indefinidamente a tiempo parcial tendrán preferencia en la contratación para cubrir vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional si lo solicitan expresamente. La denegación de dicha solicitud, en su caso, deberá ser notificada por la Empresa por escrito y de manera motivada.

**Contrato de Relevo y Jubilación Parcial.** Se acuerda incorporar al Convenio, como Anexo III, el acuerdo de jubilaciones parciales suscrito entre la Dirección y el Comité de Empresa en el año 2010, que fue ratificado y ampliado en 2013, y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018. Y para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores afectados por este acuerdo, se hará uso del contrato de relevo, que estará subordinado a las condiciones fijadas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

**Circunstancias de la producción o del mercado.** Para afrontar las necesidades de producción motivadas por eventualidades del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se recurrirá a la contratación temporal, a jornada completa o parcial, regulada en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de la duración máxima de estos contratos de duración determinada, será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Cantabria vigente en cada momento, o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en el E.T.

Por otro lado, se establece que, cuando las circunstancias de la producción así lo exijan, se podrá utilizar esta modalidad de contratación de duración determinada, a tiempo parcial, para completar la jornada dejada vacante por un trabajador con reducción de jornada, quedando subordinado este contrato a los turnos y horarios dejados vacantes por dicho trabajador sin perjuicio del pacto de horas complementarias previsto en este convenio.

**Disposición final sobre los modelos de contratación.** La inclusión de estas modalidades contractuales no se entenderá como limitación al resto de modalidades contractuales existentes en cada momento. De la misma manera, tampoco se entenderá como una medida de exclusión o de limitación en la utilización de los contratos de puesta a disposición a través de ETT's, el hecho de que la forma de contratación tradicional y habitual en la empresa sea la efectuada directamente entre BSH y el trabajador.

**Bolsa de Empleo.** Una vez que un trabajador haya prestado servicios en el centro de trabajo, ya sea mediante contratación directa o contrato de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, durante un periodo acumulado no inferior a 3 meses, la Dirección determinará si dicho trabajador será incluido o no en la bolsa de empleo.

La Empresa, cuando precise realizar contrataciones en las modalidades reguladas en la presente cláusula (obra o servicio, interinidad, tiempo parcial, relevo y temporal por circunstancias del mercado) recurrirá a los trabajadores de la bolsa de empleo. Y los criterios de prioridad a tener en cuenta para la formalización de los contratos, temporales o indefinidos, con los trabajadores de la bolsa de empleo serán, por este orden: la evaluación del desempeño, la cualificación y formación, y la vinculación o presencia acumulada en la empresa; sin perjuicio de las disposiciones y recomendaciones que en esta materia contemple el Plan de Igualdad de la empresa.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

No obstante, para favorecer la estabilidad y la continuidad en el empleo de los trabajadores de la bolsa, y no superar los plazos máximos de contratación temporal regulados en el artículo 15.5 del E.T., en el seno de la Comisión de Empleo y Flexibilidad se analizará, con los mismos criterios de prioridad indicados en el párrafo anterior, la conjugación de contratos temporales por circunstancias del mercado con los de interinidad, contratos que computan y no respectivamente, a efectos de los citados plazos máximos.

Y con el objetivo de procurar la mayor cobertura por desempleo posible a los componentes de la bolsa de empleo, también a través de la Comisión, se podrá plantear la contratación prioritaria de alguno de sus integrantes, por un periodo no superior a 2 meses, por cuya cotización acumulada se materialice, demostradamente, una prestación reglamentaria no inferior a 4 meses. En ambos caso, la decisión final sobre las contrataciones, respetando los criterios establecidos en el segundo párrafo de este apartado, será tomada por la Dirección.

**CONTENIDO NO NORMATIVO, OBLIGACIONAL, DE ESTA CLÁUSULA 4.1 (RECURSOS Y CONTRATACION):**

A la firma de este Convenio se procederá a la formalización de 5 contratos indefinidos entre los trabajadores de M.O.D. integrantes de la bolsa de empleo. Y a la finalización de cada uno de los ejercicios de 2016, 2017 y 2018 se realizarán otros 5 contratos indefinidos más, estando condicionadas estas 15 contrataciones a que hayan entrado a plena producción las instalaciones de la SV y se hayan cumplido las producciones previstas en los Planes de Fabricación anuales. No obstante, en la vigencia del Convenio quedará garantizada, sin condiciones, la formalización de al menos 10 contratos indefinidos entre los trabajadores de M.O.D.

**4.2 - PERIODO DE PRUEBA**

El ingreso de personal se realizará a prueba, que será de:

- Dos meses para los encuadrados en el Grupo Profesional 5.
- Seis meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 3 y 4.
- Ocho meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 1 y 2, que corresponden al Director de la Planta y el Comité de Gestión.

No computándose a estos efectos las situaciones de I.T.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

**4.3 - PREAVISO DE CESE**

Los Trabajadores con contrato indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional 1 y 2:	2 meses.
Grupo Profesional 3:	1 mes
Grupos Profesionales 4 y 5	15 días

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El trabajador que incumpla esta obligación no podrá exigir ningún tipo de indemnización por la rescisión, salvo que ésta sea imputable a incumplimientos contractuales de la Empresa refrendados por la Jurisdicción Laboral, pudiendo la Empresa descontar de su liquidación las partes proporcionales de los devengos diferidos correspondientes a los días que falten para completar los plazos citados.

#### **4.4 - EXCEDENCIAS**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.5 – JUBILACIÓN.**

En el caso de que se estableciera legalmente una edad obligatoria de jubilación los trabajadores deberán jubilarse a esa edad.

#### **5.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

Permanece el actual sistema en cuanto a su estructura de Grupos y Niveles, quedando los Grupos Profesionales en cinco, que recogen y sistematizan distintas actividades con sujeción a criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, etc., con referencias a categorías enunciadas en el convenio anterior con criterios no exhaustivos sino estrictamente ilustrativos, respetándose los actuales Grupos de cotización, de modo que los mismos sólo puedan ser modificados en los supuestos de que la variación funcional sea notoriamente constatable.

Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales, en cuyo ámbito se efectúa la movilidad funcional.

#### **GRUPO PROFESIONAL 1**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

#### **GRUPO PROFESIONAL 2**

Son trabajadores que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 1, 2 y 3 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

#### **GRUPO PROFESIONAL 3**

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo números 3 y 4 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

#### **GRUPO PROFESIONAL 4**

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: BUP. ESO. Formación Profesional o equivalente, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 4 se estructura en tres niveles retributivos, A, B, y C.

#### **GRUPO PROFESIONAL 5**

Aquellos trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con un período de adaptación. Pueden requerir esfuerzo de atención aunque exigen preferentemente esfuerzo físico.

Formación: BUP, ESO, Formación Profesional, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o conocimientos adquiridos en el desempeño del puesto de trabajo o de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los varemos números 5 y 10 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 5 se estructura en cinco niveles retributivos: A, B, C, D y E.

Corresponderá a la Dirección el establecer los criterios de asignación de trabajadores a los distintos niveles y grupos, así como los cambios entre los mismos, según sus funciones.

El personal clasificado en el Grupo 5, ingresará con el nivel "E", en el que no podrá permanecer por más de 15 meses, al término de los cuales accederá al nivel "D" en el que su permanencia no excederá de 20 meses y cumplido este plazo accederá al nivel "C" en el que permanecerá como máximo 15 meses. Transcurrido el periodo conjunto de 50 meses, será clasificado en el nivel "B" del Grupo 5. Para el cómputo de permanencia en cada nivel contarán los periodos en los que los trabajadores hayan estado puestos a disposición en el centro de trabajo mediante contratos suscritos con Empresas de Trabajo Temporal.

#### **CONTENIDO NO NORMATIVO, OBLIGACIONAL, DE ESTA CLÁUSULA.**

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior de Organización de Grupos y Niveles, a la firma de este Convenio, todos los trabajadores contratados indefinidamente pertenecientes al nivel C del Grupo Profesional 5, como consecuencia del nuevo ordenamiento de los grupos y niveles profesionales y sistema retributivo pactado, y con el fin de respetar íntegramente sus condiciones salariales actuales, quedarán encuadrados, de forma irreversible, en el nivel B de dicho Grupo 5, según los nuevos valores salariales acordados para cada nivel del grupo 5 y que se recogen en las tablas salariales adjuntas.

#### **6.- REGIMEN DE PERSONAL**

##### **6.1 - LICENCIAS RETRIBUIDAS.** Ver Tabla Resumen Licencias Anexo IV.

Se concederán licencias por la duración y en las condiciones siguientes:

**Matrimonio.-** Todo el personal en la empresa tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, licencia retribuida de 14 días laborales, contados a partir de la fecha de efectos y sin contabilizar los días de vacaciones. Se conceden también los 14 días a las parejas de hecho, siempre y cuando conste inscripción en registro oficial y previa presentación de documento oficial. En el caso de haber disfrutado de este permiso como pareja de hecho no se disfrutará si se contrae matrimonio con la misma persona y tampoco se podrá disfrutar de esta licencia con posteriores parejas de hecho, salvo que mediara matrimonio y posterior divorcio con la pareja de hecho anterior.

En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad, 1 día natural.

**Nacimiento de hijos.-** Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 3 días laborales con motivo del alumbramiento de cada uno de sus hijos.

**Accidente o enfermedad grave.-** Por motivo de accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, es decir: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días **naturales** de licencia retribuida.

Cuando por esta causa el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días **naturales**.

A los efectos de este apartado se considerará como enfermedad grave la hospitalización y la intervención quirúrgica. Tendrá la consideración de hospitalización la permanencia superior a 24 horas en los Servicios de Urgencia; y respecto a la intervención quirúrgica, aunque ésta no requiera hospitalización se considerará como enfermedad grave siempre que precise reposo domiciliario, debiendo hacerlo constar en el informe del hospital.

A un proceso de gravedad corresponde una licencia, si bien se entienden procesos distintos aquellos que exijan intervenciones distintas, aunque sean por el mismo diagnóstico en el mismo periodo de hospitalización, y aquellos en los que se prescriban varias intervenciones en centros ó instituciones que requieran desplazamiento a otras provincias.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Normas de aplicación de las licencias por accidente o enfermedad grave:

1. Los días naturales correspondientes a estas licencias retribuidas se contabilizarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante, y podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización, si es esta la causa de la licencia. No obstante, a solicitud del trabajador, también se podrá contabilizar el permiso desde la misma jornada del hecho causante siempre que éste (el permiso) se haga efectivo en dicho día, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán adicionalmente las horas trabajadas.

Ejemplos de aplicación de la norma general:

Un ingreso en domingo genera dos días naturales (lunes y martes). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en lunes genera dos días naturales (martes y miércoles). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en jueves genera dos días naturales (viernes y sábado). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en viernes genera dos días naturales (sábado y domingo). Los dos días son naturales, no obstante, en estos casos se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en sábado genera dos días naturales (domingo y lunes). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

(Estos ejemplos no son válidos para los trabajadores sujetos al quinto turno de trabajo, que computarán los días naturales y laborables correspondientes sobre su calendario específico).

2. Para el computo de los días de licencia, todos los festivos tendrán la consideración de días naturales, no laborables.
3. De acuerdo con lo establecido en el apartado de Flexibilidad de la cláusula 7 de este Convenio, que determina la incompatibilidad de las licencias retribuidas con la flexibilidad de jornada y horaria, y dispone que son las licencias las que prevalecen sobre la flexibilidad; en caso de concurrencia de flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, con licencia retribuida, el trabajador no prestará servicio el sábado en cuestión o el día laborable de que se trate, permaneciendo inalterable su contador individual de flexibilidad.
4. La intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, ni reposo domiciliario, generará un día natural de permiso; el del día de la intervención.
5. Cuando el nacimiento de hijos del trabajador exija intervención quirúrgica se concederá licencia por ambos conceptos.
6. En el caso de acudir al Servicio de Urgencias con parientes de hasta primer grado de consanguinidad, y de segundo grado de consanguinidad si conviven, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la hora fijada como salida en el parte de Urgencias. Cuando el trabajador no desee incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la de salida del Servicio de Urgencias, se considerará el tiempo de la jornada laboral que reste, como permiso no retribuido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**Fallecimiento.**- Con este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida según los casos, en la forma siguiente:

- Cónyuge. 7 días naturales. Esta licencia se prorrogara hasta 15 días naturales cuando el trabajador tenga hijos menores de 5 años a su cargo.
- Hijos consanguíneos: 7 días naturales.
- Resto de Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales
- Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
- Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Los días o día natural correspondiente se tomarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante; sin embargo, a solicitud del trabajador, también se podrá iniciar el permiso en la misma jornada del hecho causante, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán las horas trabajadas, quedando el resto del permiso a disfrutar según sea cada supuesto.

**Asistencia a consulta médica:**

**De especialista de la Seguridad Social.**- El trabajador tendrá licencia a estos fines, por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba esta consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica y posteriormente el justificante de haber asistido al especialista. Cuando la diferencia entre la hora de salida de la consulta que figure en el justificante médico y la hora de finalización de la jornada de trabajo no exceda de 30 minutos, el trabajador no deberá reincorporarse a su puesto, siendo considerado este tiempo dentro de la licencia.

**De médico de cabecera o urgencias.**- A estos fines, el personal de plantilla, avisando en lo posible, podrá disponer de las horas necesarias hasta un máximo de 16 horas al año. Estas horas podrán ser utilizadas para acompañar a hijos menores de 12 años, sin que nunca se supere el máximo de 16 horas al año.

Esta última se computará como ausencia a efectos de la Compensación Asistencia, y en cuanto al Permiso de Asistencia se computará en las condiciones establecidas en el ordinal 6.2.

**Traslado de domicilio.**- Por este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida de 1 día natural.

**Exámenes.**- Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a licencia en los términos que se establece:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos en los calendarios anuales, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

**Deberes públicos.**- Los trabajadores justificándolo debidamente tendrán derecho a faltar al trabajo, sin pérdida en su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivadas de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentarias convocadas por organizaciones sindicales en las que los trabajadores las desempeñen.

Si las ausencias al trabajo se prolongaran por más de 16 horas consecutivas, o se repitieran más de las horas mensuales de garantía, el trabajador perderá su derecho a exigir el salario o diferencia entre aquel y las indemnizaciones que perciba por el desempeño del cargo sindical.

Si tales trabajadores trabajaran a incentivo, tendrán derecho a percibir en dichas licencias la media de la prima de actividad, eficiencia y calidad conseguida en el mes anterior.

**Asistencia a actuaciones judiciales.**- Será considerada como cumplimiento del deber público la asistencia a actuaciones judiciales en que el trabajador sea citado en forma legal, en asunto judicial en que el mismo, y por sentencia firme, no sea declarado autor, cómplice o encubridor del delito originador de la intervención judicial.

Todos los que tengan que hacer uso de estos permisos están obligados a justificar el tiempo que necesitaron, debiendo constar también en este justificante en calidad de qué se ha sido citado: testigo, demandante o demandado; y en este último caso, demostrar que no ha recaído sobre él sentencia condenatoria.

**Desplazamiento.** Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamiento. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a municipio que se encuentre a 150 Km o más desde el lugar de residencia al destino.

**Preavisos.** Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

Para las ausencias no programadas, en la medida de lo posible, llamar al teléfono gratuito (900102573) facilitado por la Empresa.

## 6.2 - PERMISO DE ASISTENCIA.

Este permiso solo afectará al personal incluido en Convenio.

Todos aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo ningún día del año anterior, bien sea por enfermedad, como por accidente, o por cualquier otra razón que no sea la de disfrutar de permiso de los llamados abonables que figuran en el ordinal 6.1 - "Licencias Retribuidas" de este Convenio, excepto los de médico de cabecera o urgencias, y el permiso de lactancia, disfrutaran anualmente un día de permiso abonable. No producirán pérdida del derecho a dicho

permiso las faltas de puntualidad que no originen sanción, ni la inactividad laboral motivada por huelga legal, ni las horas de médico de cabecera o urgencias, inferiores a tres, cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto en su horario correspondiente.

Los trabajadores deberán solicitar a su mando dicho permiso con al menos una semana de antelación.

El mando para dar el visto bueno, deberá comprobar fundamentalmente tres circunstancias:

- a) Posibilidad por necesidades de trabajo de poder concederlo.
- b) No superar el 12% de absentismo en su sección por cualquier causa.
- c) Que la fecha de disfrute no coincida con una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Si se dieran estas tres circunstancias, el mando tramitará a la Oficina de Personal, con su visto bueno, la citada solicitud. La Oficina de Personal, 24 horas antes de la fecha de petición de disfrute, lo concederá o denegará, según que el trabajador cumpla o no los requisitos exigidos.

El trabajador que no hubiera disfrutado al finalizar el año su día de permiso, se le abonará el importe del salario íntegro de un día laborable, dado que dicho derecho caduca anualmente. La única excepción para que no se abone y se amplíe su disfrute para el año siguiente, será en el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador no hubiera generado durante el año el día de disfrute para el año siguiente.

En ningún caso podrán exceder de un día de permiso de asistencia para disfrutar en el año.

La solicitud de este permiso se extenderá en un impreso especial, que se entregará en la Oficina de Personal.

El disfrute de este Permiso de Asistencia no penaliza a efectos del abono de compensación de asistencia.

### **6.3. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: SUSPENSIÓN POR RIESGO EN EL EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA, GUARDIA LEGAL Y CUIDADO DE HIJOS MENORES GRAVES.**

La empresa facilitará el acceso a las diferentes prestaciones y derechos generales que por tales causas puedan corresponder a los trabajadores/as. A expensas de lo que se pueda recoger al respecto en el Plan de Igualdad a desarrollar (Anexo V), se establece lo siguiente:

**Riesgo en el Embarazo:** Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales. Respecto a la tramitación, es requisito para esta suspensión que la trabajadora se encuentre en situación de alta médica.

La solicitud se puede hacer en cualquier momento desde que hay constancia de la situación de embarazo, siendo requisito necesario la existencia de riesgo.

**Maternidad.-** Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

**Paternidad.-** Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

**Lactancia.-** Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá acumular la

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

reducción diaria de jornada por lactancia a continuación de la baja por maternidad por decisión del trabajador, previo acuerdo con la Dirección en la forma del disfrute.

**Guarda legal.**- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales, Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

**Cuidado de hijos menores graves.**- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

Nota.- En todos los momentos que en la presente cláusula se dice cónyuge se entenderá igualmente aplicable a la persona que habitualmente convive maritalmente con el trabajador.

Si la empresa lo creyera oportuno, el trabajador deberá justificar la convivencia habitual.

En Anexo V, se adjunta resumen de Licencias retribuidas y documentación necesaria a aportar por el trabajador.

## 7.- CONDICIONES DE TRABAJO

Es competencia de la Dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puesto del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

Conforme a lo manifestado en el preámbulo del convenio y dadas las características de la Planta de Santander es fundamental y absolutamente imprescindible que la organización del trabajo se plantee desde el más amplio concepto de flexibilidad que deberá trascender si fuere necesario del concepto de jornada anual. En los sucesivos puntos se desarrolla la aplicación de este concepto.

Como complemento a lo aquí previsto se estará a lo dispuesto al efecto en el Anexo VI de Normas de Organización.

### 7.1 – JORNADA ANUAL

Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será de 1744 horas efectivas incluido el ¼ hora de bocadillo (siendo considerado este tiempo para el personal de jornada continuada de 8 horas como efectivo).

Conforme a la distribución del disfrute de vacaciones, que más adelante se señala, el número de días que cada trabajador permanecerá en situación productiva será de 218 días (días de 8 horas) durante la vigencia de este convenio.

No obstante lo anterior, la jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de flexibilidad del presente artículo 7 y con los límites establecidos en el mismo.

La diferencia entre las horas correspondientes a esos 218 días y los días laborables disponibles cada año en el calendario, tendrá la consideración de días de exceso de calendario y su aplicación analizada en la Comisión de Flexibilidad.

**Calendario Laboral.** En el ámbito de la Comisión de Seguimiento de Empleo y Flexibilidad de Jornada, se elaborará a comienzo de cada año el Calendario Laboral, que quedará sujeto a cuantas modificaciones se acuerden en la citada Comisión, determinadas por las necesidades de producción, siendo este criterio, debidamente contrastado, el que defina de manera prioritaria todas las actuaciones. En el supuesto de que en el marco de esta Comisión no se alcanzase un acuerdo para la determinación del Calendario, será la Dirección la que procederá a su elaboración, pero sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de recurrir en caso de discrepancia a la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, a la jurisdicción competente.

En el calendario se señalarán hasta 219 días laborables, frente a los 218 días correspondientes a la jornada anual pactada, siendo de libre disposición de cada trabajador la designación de la fecha de disfrute del día laborable señalado por exceso en el calendario; si bien, no se podrá señalar una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Los días de libre disposición del empleado se podrán acumular hasta 2 años. De la misma manera, la Dirección, por razones de producción o circunstancias del mercado, y con el fin de evitar en lo posible la aplicación de medidas de flexibilidad de jornada, podrá acumular hasta 2 días de exceso de calendario de manera que su aplicación y fijación en el calendario se retrase al año natural siguiente o se adelante respecto al año natural que le corresponda.

Para el personal de Oficinas, la jornada anual durante el período de vigencia del Convenio, será de 1.718 horas anuales de trabajo efectivo.

## 7.2. RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.

Para satisfacer las necesidades productivas y de servicio, se establecen los siguientes turnos básicos en la Planta de Santander y que a continuación se señalan:

Turno de Mañana:	06:00 a 14:00
Turno de Tarde:	14:00 a 22:00
Turno de Noche:	22:00 a 06:00.
Turno Central para empleados:	Horario flexible

**Pausa de bocadillo en turnos de trabajo.** Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se realizará una pausa de 15 minutos. El horario habitual de este tiempo de descanso, preavisando con 5 días de antelación, podrá ser alterado, sin que varíe más de 1 hora, en aquellas instalaciones que sufran puntualmente situaciones de "cuello de botella".

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de las modalidades se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Más que nunca en estos momentos de dificultad, se pone en evidencia la necesidad de disponer de una amplia flexibilidad que permita adecuar las necesidades productivas a la exigencias del mercado tremendamente fluctuables. Por ello se establecen además las siguientes medidas:

**Turnos básicos retrasados.** La Dirección, tras la comunicación de los motivos a la Comisión de Flexibilidad y a los interesados con un preaviso de 5 días, podrá establecer, temporalmente, turnos retrasados que podrán afectar únicamente a los puestos de trabajo cuyas funciones estén directamente relacionadas con la acción de vaciar las instalaciones de fundido de piezas o serigrafías, de forma que los horarios de los turnos básicos sean los siguientes.

Turno de Mañana: 06:30 a 14:30

Turno de Tarde: 14:30 a 22:30

**Turno básico nocturno adelantado.** A instancia de la Dirección, o por iniciativa de los propios trabajadores afectados adoptada por decisión unánime, se podrá consensuar el adelanto a las 22:00 horas del domingo anterior el inicio del turno de noche previsto para el lunes, sin que ello implique el abono del plus festivo correspondiente, completándose dicho turno en el resto de la semana con un día de antelación.

**Turno básico de tarde adelantado.** Con el fin de dar cobertura a la realización de las jornadas de información a la plantilla, considerando la asistencia a las mismas como parte del trabajo, se establece que se podrá adelantar a las 13:00 horas el inicio del turno de tarde de esta jornada, que finalizará, lógicamente, a las 21:00 horas.

**Turnos de contratos a tiempo parcial.** Los trabajadores contratados a jornada parcial (temporal o indefinidamente) estarán sujetos a los turnos básicos de mañana, tarde y central, y también al de noche cuando la distribución de la jornada parcial contratada se haya hecho en jornadas completas. Y su horario de trabajo, dentro de estos turnos, será el que tengan pactado en el contrato de trabajo y acuerdos posteriores que legal o convencionalmente hayan podido alcanzar, incluyendo el pacto de horas complementarias, y voluntarias, en su caso. No obstante, preavisando con 5 días de antelación, la Dirección podrá modificar los horarios de prestación de servicio dentro del turno correspondiente.

La realización de las horas complementarias pactadas y de las voluntarias, se podrán realizar en jornadas completas, incluyendo el turno especial de fines de semana, respetando en todos los casos el descanso mínimo entre jornadas. Y también en jornadas parciales, siempre que la suma de la jornada parcial ordinaria y la complementaria y voluntaria no supere la de la jornada ordinaria a tiempo completo; pudiendo realizarse en el mismo turno en el que se trabaje la jornada parcial ordinaria, sin que entre el final de ésta y el comienzo de la prestación complementaria transcurra más de ½ hora; o en turno distinto de éste, en cuyo caso, salvo que los horarios de finalización de una y comienzo de la otra sean coincidentes, deberá mediar entre ambas no menos de ½ hora y no más de 6 horas, y respetar el descanso mínimo entre jornadas diarias distintas.

**Turno especial de fines de semana.** Determinado por las necesidades de producción y organización, con conocimiento previo de la Comisión de Flexibilidad, la Dirección tendrá la

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

posibilidad de establecer un turno especial para trabajar los sábados y/o domingos, en turnos de 12 horas, y en horario de 6:00 a 18:00 y de 18:00 a 6:00, en cualquier tipo de actividad productiva, y con personal expresamente contratado temporalmente con este fin. El personal adscrito a este turno especial dispondrá en su jornada de trabajo de dos pausas de 15 minutos, que podrán agruparse y serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo; y será retribuido en las condiciones salariales normales del Convenio, sin que les sean de aplicación los pluses establecidos para los cuartos turnos.

Los trabajadores con contrato en vigor, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que, para dar apoyo al personal contratado para el turno de fin de semana, tengan que trabajar en sábado y domingo, estarán sujetos a los horarios ordinarios de 8 horas: de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00. Serán elegidos siempre entre voluntarios cualificados, y en su retribución se incluirá el plus establecido para los cuartos turnos y quintos de trabajo. Y podrán tomar los días de descanso compensatorio correspondientes hasta 10 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, y debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación mínima también de 5 días. Lógicamente, no procederá descanso compensatorio cuando el trabajo en sábado o domingo se haya realizado por un trabajador contratado a tiempo parcial con cargo al pacto de horas complementarias o voluntarias.

**Cuarto Turno.** Para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones se podrá trabajar sábados (cuando no hayan sido señalados como jornadas de flexibilidad) o domingos, por este orden, en turno de mañana, tarde o noche según el turno que vengán prestando, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de este día (sábado o domingo) se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo; y el día de descanso compensatorio correspondiente, se podrá tomar hasta 6 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación también de 5 días.

Por otro lado, para prestar servicio de apoyo al turno especial de fines de semana, y también para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones, cuando no sea posible por razones organizativas la aplicación de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se podrá trabajar de martes a sábado o miércoles a domingo, por este orden, en turno de mañana, tarde y noche, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de los días 5 días de trabajo efectivo del turno se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo

En el caso de que no se pudiesen cubrir las necesidades del turno con personal voluntario, será la Dirección la que designe a los trabajadores que deberán realizar el servicio; si bien, ésta se hará de forma rotatoria, evitando la designación de un mismo trabajador en dos semanas consecutivas, sin que se puedan superar por cada trabajador 5 designaciones al año, y, en todos los casos, teniendo en cuenta las razones que puedan ser alegadas por los trabajadores relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

**Quinto Turno.** Se acuerda establecer un quinto turno de trabajo, específicamente, en las instalaciones "SV" de la planta.

No obstante, en el futuro, también se podrá establecer temporalmente este turno en otras instalaciones o secciones de la fábrica en las que, estando ya cubiertos los tres turnos de trabajo de lunes a viernes, e incluso con el turno especial de fines de semana, su capacidad productiva se demuestre claramente limitada, suponiendo un impedimento, un "cuello de

botella" para el normal desarrollo de la producción planificada en la factoría. En estos casos, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión sobre el establecimiento de este turno, argumentando las razones técnicas, organizativas o de producción, por saturación de instalaciones, que justifiquen tal medida, así como el número de trabajadores afectados, y la previsible duración de la implantación del turno. Posteriormente, en el plazo de 7 días a partir de la fecha de entrega de la comunicación, la Dirección convocará a la Representación Social con el fin de debatir sobre la procedencia o no de la implantación del turno. Y una vez celebrada esta reunión, en un nuevo plazo de 7 días, el Comité podrá remitir a la Dirección, para que sea tenido en cuenta, un informe al respecto previo a la determinación final de la Empresa. En caso de disconformidad con la decisión adoptada, por entender que no existen razones que justifiquen la implantación del turno, el Comité de Empresa de forma colectiva, y los trabajadores afectados a título individual, podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

El esquema organizativo de este quinto turno (5 turnos: A, B, C, D y E), que deberá adaptarse al calendario laboral vigente en la empresa, de forma que los trabajadores sujetos a él permanezcan en situación productiva el mismo número de días que los establecidos en la cláusula 7.1 del Convenio, determina que en cada ciclo de 5 semanas (35 días) se trabajarán 7 días en el turno de noche, 7 en el turno de tarde, 10 días en el turno de mañana, y se descansarán los 11 días restantes; y respecto a los fines de semana, en cada ciclo se trabajarán 3 sábados y 3 domingos, en turnos de mañana, tarde y noche, y se descansarán los otros 2 sábados y domingos restantes; según se define en la siguiente tabla:

		1ª Semana						2ª Semana						3ª Semana									
		LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	
TURNOS	<b>A</b>	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
	<b>B</b>	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ
	<b>C</b>	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
	<b>D</b>	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
	<b>E</b>	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc							

		4ª Semana						5ª Semana							
		LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
TURNOS	<b>A</b>	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
	<b>B</b>	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
	<b>C</b>	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc						
	<b>D</b>	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
	<b>E</b>	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ

En la retribución de cada uno de los días de trabajo efectivo de los trabajadores adscritos a este quinto turno se aplicará el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo.

Los días señalados como festivos en el calendario laboral, como norma general, no se trabajarán en este quinto turno, ya sea para la SV o para el resto de instalaciones. Aunque, por necesidades de producción debidamente contrastadas, avisando con 15 días de antelación se

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

podrá disponer la prestación de servicio en estos días, cubriendo los turnos de trabajo necesarios con el personal que por asignación de turno corresponda, computándose este día para la consecución de la jornada anual, y percibiendo en compensación el plus festivo para el quinto turno establecido en la cláusula 8.8.3 del Convenio.

Corresponde a la Dirección la asignación del personal a este quinto turno, si bien se recurrirá primeramente al personal voluntario, y si con este personal no se cubriesen los turnos, en la elección se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores finalmente designados.

**Modificación del régimen de turnos de trabajo.** Sin perjuicio del derecho de recurso que individualmente le asiste a cada trabajador al respecto, por razones organizativas y de producción, la Dirección podrá modificar el ritmo de asignación de los turnos semanales de trabajo correspondientes, comunicándoselo personalmente a los trabajadores afectados, y a la Representación Social a través de la Comisión de Flexibilidad, con una antelación de 5 días. En todos los casos, se evitará que la modificación de turnos recaiga repetidamente sobre los mismos trabajadores, y se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas por éstos relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, a instancia de la Empresa, cuando lo requiera la organización del trabajo, o a instancia del trabajador, por necesidades personales, pero siempre de mutuo acuerdo, se podrá modificar la asignación de turno. En estos casos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá reducir este periodo de descanso, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes; y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 19 (Trabajo a turnos) del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

#### **FLEXIBILIDAD.**

Atendiendo a las razones expuestas en el Preámbulo de este Convenio, y más especialmente en cuanto a lo que concierne a una mayor flexibilidad como elemento esencial para la supervivencia de la fábrica, se establece una flexibilidad de jornada de 104 horas (5,963 % de la jornada anual), que se hará conjuntamente para toda la planta o parcialmente por secciones o tareas, cuando sea necesario, con conocimiento de la Comisión de Seguimiento; y se podrá aplicar por jornadas completas (Flexibilidad de Jornada) o por horas (Flexibilidad Horaria), y su ejecución estará sujeta a las normas establecidas en el siguiente reglamento:

#### **Definiciones:**

**Flexibilidad positiva:** Se produce cuando se trabaja un sábado señalado como vacante en el calendario laboral (**Flexibilidad de Jornada**), o se incrementa, entre una y tres horas, una jornada ordinaria de trabajo (**Flexibilidad Horaria**).

**Flexibilidad negativa:** Se produce cuando no se presta servicio en una jornada completa señalada como laborable en el calendario laboral; o se reduce, en cuatro horas, o en una en situaciones de urgencia, como mínimo, una jornada ordinaria de trabajo.

**Flexibilidad general:** Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza conjuntamente para toda la fábrica. Se computa, positiva o negativamente (según se haya

trabajado o no se haya prestado servicio), en el contador de flexibilidad general, y también en el contador de flexibilidad individual de todos los trabajadores que la hayan realizado. Si la flexibilidad es de jornada, se computa, expresado en horas centesimales, a razón de 7,75 horas por jornada; y si es horaria, se computa por su valor literal.

**Flexibilidad individual:** Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza por secciones o tareas, o individualmente. Se computa, positiva o negativamente (según se haya trabajado o no se haya prestado servicio), únicamente en el contador de flexibilidad individual del trabajador que la haya realizado; a razón de 7,75 horas por jornada, si es ésta su modalidad, o en su valor literal si se trata de flexibilidad horaria.

**Contadores:** Se dispondrá de un contador de flexibilidad general para computar la flexibilidad, de jornada u horaria, de carácter general efectuada; y un contador de flexibilidad individual donde se contabilizará la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, realizada por cada trabajador. Estos contadores, a efectos del control de la aplicación de la extensión y límites de la flexibilidad pactados, estarán en todo momento a disposición de la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

El saldo, positivo o negativo, del contador individual de horas de flexibilidad se liquidará en caso de baja en la empresa.

**Generación positiva de flexibilidad:** Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja), y el saldo del contador de flexibilidad individual es positivo o se encuentra a cero.

**Generación negativa de flexibilidad:** Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), y el saldo del contador de flexibilidad individual es negativo o se encuentra a cero.

**Compensación positiva de flexibilidad:** Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja) para compensar un saldo negativo en el contador de flexibilidad individual.

**Compensación negativa de flexibilidad:** Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), para compensar un saldo positivo en el contador de flexibilidad individual.

**Causa de fuerza mayor:** Es toda situación o acontecimiento imprevisible y excepcional, o independiente de la voluntad de las partes contratantes (empresa y trabajadores), que impide a cualquiera de esas partes llevar a cabo sus obligaciones contractuales. La existencia de causa de fuerza mayor a efectos de la aplicación de la flexibilidad la determinará la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

**Situaciones de urgencia:** Son averías graves de instalaciones o falta imprevista de material externo que imposibilite la producción programada. Asimismo, se considerará también situación de urgencia la falta imprevista de material interno que también impida la ejecución de la producción prevista, cuando demostradamente no se pueda disponer de él en un plazo superior a 4 horas, y a los trabajadores afectados no se les pueda encomendar otras tareas. La existencia de situación de urgencia a efectos de la aplicación de la flexibilidad la determinará la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

En estas situaciones de urgencia, a efectos de la convocatoria de la Comisión de Empleo y Flexibilidad, en ausencia de los miembros de la Representación Social en la Comisión, éstos podrán ser sustituidos por cualquier otro miembro del Comité de Empresa.

**Normas de aplicación de la Flexibilidad de Jornada y Horaria:**

Por necesidades de producción, debidamente contrastadas en la Comisión de Seguimiento, se realizará la flexibilidad, respetando las siguientes normas:

**1.- Promoción.**

- La Dirección podrá instar la realización de la flexibilidad de jornada u horaria en todos los casos; ya sea ésta positiva o negativa, general o individual, para generar o para compensar.
- El Comité de Empresa también podrá instar la realización de la flexibilidad en todos los casos, pero solo para compensar un saldo (positivo o negativo) preexistente. Para su aplicación deberá mediar acuerdo con la Dirección.
- El trabajador únicamente podrá instar la realización de la flexibilidad horaria, positiva o negativa, para compensar un saldo anterior de su contador individual y se seguirán las normas descritas más abajo al efecto (Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores)

**2.- Preaviso de la Flexibilidad de Jornada.**

- La notificación de la flexibilidad de jornada, positiva o negativa, se hará regularmente con **7 días naturales** de anticipación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, se podrá preavisar el lunes previo a la fecha en la que se haya previsto su realización.
- Por las causas urgentes y de fuerza se podrá programar flexibilidad de jornada negativa, general o individual, preavisando con 1 día natural de antelación; e incluso, contando con la aprobación individual de cada trabajador afectado, bastará con que el preaviso se realice 1 hora antes del inicio del turno de trabajo correspondiente.

**3.- Realización de la Flexibilidad de Jornada.**

- Se podrá realizar en dos sentidos, bien trabajando jornadas de sábados (flexibilidad positiva), o no prestando servicio en jornadas señaladas como laborables en el calendario laboral (flexibilidad negativa), con la extensión, límites y formas de compensación establecidos en los apartados 6 y 7 posteriores.

**4.- Preaviso de la Flexibilidad Horaria.**

- En condiciones normales se preavisará del uso de la flexibilidad horaria con un mínimo de **5 días naturales** de antelación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, con 2 días de antelación.
- En situaciones de urgencia que imposibiliten la producción programada, bastará con 1 hora de preaviso, en caso de flexibilidad negativa (no se presta servicio), y con 4 horas si es positiva (se trabaja); y siempre con conocimiento previo de la Comisión de Seguimiento de Flexibilidad.

**5.- Realización de la Flexibilidad Horaria.**

- Se podrá realizar ampliando en 1 hora la jornada diaria de los turnos de mañana y tarde de trabajo continuo, estableciendo jornadas de 9 horas.
- Y también extendiendo 3 horas la duración del turno de mañana, fijando una interrupción para comer de 30 minutos, y abonando el plus de comida correspondiente.
- E igualmente ampliando 2 horas el turno de tarde, adelantando su hora de inicio o retrasando su hora de salida, y estableciendo dos descansos de 15 minutos o uno de media hora.
- Y, en sentido contrario, también se podrá realizar reduciendo la jornada diaria de los turnos

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

básicos de trabajo (mañana, tarde y noche) un mínimo de 4 horas, o incluso solamente 1 hora en condiciones de urgencia.

#### **6.- Extensión (generación) y límites de la Flexibilidad.**

- Cada trabajador sólo podría realizar como máximo un total de 104 horas de trabajo (flexibilidad positiva) en un año natural, hayan sido aplicadas en horas o en sábados, y hasta un máximo de 104 horas de descanso (flexibilidad negativa) también en un año natural.
- El límite de aplicación de flexibilidad de carácter general (de toda la fábrica), en todo momento, positivo o negativo, vendrá determinado por la diferencia entre 104 (número máximo de horas que pueden ser objeto de flexibilidad en un año natural) y el saldo actual, en cada momento, del contador de flexibilidad general.
- No obstante, a cada trabajador, individualmente, se le podrá instar la realización de la flexibilidad, de carácter general o individual, por la diferencia, en cada momento, entre las 104 horas y el saldo de su contador individual.

#### **7.- Caducidad y compensación de la Flexibilidad.**

- La flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, generada tanto con carácter general como individual, caduca **12 meses** después de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, por lo que, antes de esa fecha, deberá ser compensada. Lógicamente, si la ultractividad del convenio es superior a esos 12 meses, la fecha de caducidad de la compensación de la flexibilidad coincidirá con la fecha de finalización de la ultractividad del convenio. Cuando, en el último trimestre anterior a esa fecha, haya trabajadores cuyo contador individual presente un saldo positivo o negativo, se analizará la situación en la Comisión de Empleo y Flexibilidad, y se deberá llegar a un acuerdo para darle una solución, que puede ser fijar la compensación, positiva o negativa, la liquidación o la prórroga de la situación.

#### **8.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad.**

- La flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con las vacaciones, con la Incapacidad Temporal (I.T.) y con los días de disfrute de permisos retribuidos, entendiéndose que estas circunstancias prevalecen sobre la flexibilidad. Así, a un trabajador que, en un determinado día fijado para la realización de flexibilidad, ya sea positiva o negativa, se encuentre en situación de I.T. o disfrutando de vacaciones o de permiso retribuido, serán estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, por lo que no verá alterado su contador individual de flexibilidad.
- De la misma forma, la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con los días de permiso de asistencia y jornada de libre elección cuyas fechas de disfrute estuvieran ya determinadas con carácter previo a la convocatoria de la flexibilidad, por lo que prevalecerán sobre ella; siendo estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, y en consecuencia el trabajador no verá alterado su contador individual de flexibilidad. Y en el caso de que las fechas de disfrute no hubiesen sido señaladas con anterioridad a la convocatoria de la flexibilidad, tampoco podrán señalarse a posteriori, por estar así establecido en las cláusulas del Convenio que regulan la concesión de estos derechos.

Sin embargo, como excepción a la norma anterior, sí que se podrá señalar la fecha de disfrute del permiso de asistencia o jornada de libre disposición coincidiendo con una jornada de flexibilidad positiva, haya sido previamente convocada o no, siempre que se trate de compensar un saldo negativo en el contador general o individual de la flexibilidad, tenga su origen no solo en las necesidades de producción sino también con la finalidad de la

compensación, y se determine expresamente en la Comisión de Seguimiento como jornada compensable con los días de permiso de asistencia o libre elección pendientes de disfrutar. De este modo, el trabajador no prestará servicio en esa jornada y computará horas positivas en su contador individual.

- No se podrá realizar flexibilidad de jornada u horaria de signo distinto (positiva y negativa o al revés) hasta haber transcurrido 12 y 6 días respectivamente desde su última ejecución.

**Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores:**

Para mejorar el balance entre tiempo de trabajo y vida personal, cada empleado podrá tomar horas de flexibilidad negativa de libre elección, tanto si es para compensar un saldo positivo, como si es para generar un saldo negativo de su contador individual de flexibilidad.

**A.- Promoción.**

- Únicamente el trabajador podrá instar la realización de la flexibilidad negativa de libre elección, ya sea ésta de jornada u horaria, para generar o para compensar.

**B.- Preaviso de la Flexibilidad de Libre Elección.**

- Regularmente el trabajador notificará su solicitud con una antelación de **7 días naturales**, y excepcionalmente **5 días naturales**, para la flexibilidad de jornada; y **5 y 2 días naturales** respectivamente para la flexibilidad horaria.
- En situaciones de urgencia, entendiéndose aquí por urgencia cualquiera de las circunstancias que dan lugar a los permisos retribuidos, bastará con 1 hora de preaviso.

**C.- Extensión y límites de la Flexibilidad de Libre Elección.**

- Cada trabajador, si el importe de su saldo negativo de flexibilidad individual se lo permite, podrá disponer cada año de hasta **2 jornadas** o **16 horas** de flexibilidad negativa, que se computarán en su contador de flexibilidad individual. Y, una vez computadas, si su saldo de flexibilidad individual fuera positivo, y su importe se lo admite, podrá disponer adicionalmente de hasta otras **8 horas** o **1 jornada** más, que se computarán igualmente en su contador individual.

**D.- Realización de la Flexibilidad de Libre Elección.**

- En caso de flexibilidad de jornada, las 3 jornadas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar de una en una o consecutivamente agrupadas, a elección del trabajador. Y se podrán unir a otras jornadas de permisos o vacaciones a las que se pueda tener derecho.
- Y en caso de flexibilidad horaria, las 24 horas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar hasta en 6 fechas distintas, en tramos que pueden ir de 4 horas (mínimo) hasta 7 horas (máximo), a elección del trabajador.
- La solicitud de la Flexibilidad de Libre elección solamente podrá ser denegada cuando por este motivo, en los días solicitados, se supere el 8 % de absentismo del total de operarios de su sección o departamento. En secciones de menos de 11 trabajadores el límite de absentismo será el 10 %.

**E.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad de Libre Elección.**

- La flexibilidad negativa de libre elección **para generar** es incompatible con la flexibilidad positiva instada previamente por la Dirección.
- La flexibilidad negativa de libre elección **para compensar** sí es compatible, se puede hacer uso de ella en las jornadas de flexibilidad positivas instadas previamente por la Dirección, cuando el trabajador, por disponer de saldo suficiente en su contador individual, haya solicitado tomar conjuntamente las 3 jornadas máximas que se pueden disponer.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**Discrepancias en la aplicación de la flexibilidad:**

Cuando en el seno de la Comisión de Empleo y Flexibilidad se pongan de manifiesto discrepancias en la aplicación de la flexibilidad, ya sea en la determinación de las situaciones de fuerza mayor o urgencia, o en su promoción, o en la administración de sus normas reglamentarias, prevalecerá la opinión de la Representación de la Dirección, sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de instar la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, recurrir a la jurisdicción competente.

**7.3. HORARIOS.**

En relación con los horarios y tomando como referencia los horarios básicos, el trabajador viene obligado a estar en su puesto de trabajo, habiendo marcado, respectivamente, a las 6:00, a las 14:00 y a las 22:00, y a las 9:00, computándose retraso en el supuesto de no cumplir estas exigencias y falta de asistencia injustificada si el retraso es superior a 60 minutos, que se deducirán, en todo caso, no permitiéndose la entrada a este personal; si el retraso es superior a 30 minutos, se deducirán 60.

En los trabajos continuos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado.

A este fin, el mando intermedio superior deberá disponer el relevo o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Al personal que dobla se le abonará ocho horas de presencia, como extraordinarias, teniendo 60 minutos para comer, abonándosele el importe de la comida por la Empresa.

**Turno Central.**

De acuerdo con el condicionado siguiente:

De ENERO a JUNIO y de SEPTIEMBRE a DICIEMBRE: De 08:30 a 17:00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos para la comida. Este tiempo de parada será a cargo del Trabajador y no formará parte de la jornada efectiva.

De JULIO a AGOSTO: De 07:15 a 15:00 horas.

Horario Flexible: Sin perjuicio de los horarios vigentes, en el turno central, cuyo horario se desarrollará entre las 08:30 y las 17:00 horas, se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada, que será de aplicación general, salvo casos excepcionales.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	<u>OFICIAL</u>	<u>FLEXIBLE</u>
Entrada	08:30	De 08:00 a 09:00
Comida	13:30 a 14:00	De 13:30 a 15:30
Terminación	17:00	De 17:00 a 19:00

**Flexibilidad horaria empleados:** Podrá hacerse uso de las horas acumuladas por la flexibilidad horaria a lo largo del trimestre natural, para reducir el horario de los viernes hasta en 3,5 horas, habilitando así para este día jornada continuada de 9:00 a 13:30 horas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. En casos excepcionales, se podrá hacer uso

de dichas horas en el mes inmediatamente posterior a dicho trimestre siempre y cuando se haya consensuado con el superior.

Plus comida:

Durante el período anual de jornada partida la Empresa abonará la cantidad 6,79 € por día efectivamente trabajado en la Planta en concepto de ayuda para la comida al personal sujeto a régimen de jornada partida. Así mismo, este personal podrá hacer uso de las Áreas de Descanso de la Planta durante la interrupción marcada para la comida, siempre y cuando este uso no interfiera la marcha del proceso productivo.

#### **7.4 – VACACIONES**

Las vacaciones anuales para todo el personal serán de 30 días naturales que se señalarán en dos períodos: 21 días en los meses de julio/agosto, de forma que la fábrica, si lo hace necesario la demanda, pueda permanecer abierta la mayor parte del año, en cuyo caso se harán los turnos correspondientes, y el resto hasta los 30 días naturales en otra época, preferentemente coincidiendo con las fiestas de Navidad. El plazo de aviso para la modificación de las vacaciones no podrá ser inferior a 2 meses.

El Calendario que se confeccione anualmente según lo establecido en la cláusula “Flexibilidad de Jornada”, señalará a priori las fechas de vacaciones fijándose asimismo los días de exceso de jornada. Las fechas que no tengan consideración oficial de festivas podrán modificarse con la antelación necesaria en la repetida Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo establecido en la mencionada cláusula

En caso necesario y excepcionalmente, la Dirección designará al personal que durante esos periodos haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento y trabajos necesarios concertando las fechas en que estos productores disfrutaran sus vacaciones con una antelación mínima de un mes. El personal de mantenimiento podrá acordar las fechas de disfrute de sus vacaciones del año en curso hasta 6 meses después de concluir éste.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica, sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos como trabajo los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Cuando se de la circunstancia de que el periodo vacacional señalado en el calendario laboral coincida con una situación de I.T. de un determinado trabajador, ambas partes, en lo que se

refiere al derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto; si bien, en cualquier caso, la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones distintas de las establecidas en el Calendario Laboral, será de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, coincidiendo preferentemente con otras fechas de vacaciones del calendario laboral de la planrta. No obstante, cuando las vacaciones pendientes de disfrutar por causa de I.T. correspondan al año natural anterior, se deberán tomar de forma inmediata a la fecha de alta de la Incapacidad y siempre conforme a la legislación vigente.

#### **7.5 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

- HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR.
- HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES.

**HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR.** Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros. Serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

La compensación económica será del 140% del valor de la hora ordinaria.

**HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES.** Constituyen el resto de horas extraordinarias, que sean normalmente necesarias para atender producción imprevista o hacer operaciones especiales no habituales, cuya no realización produzca un evidente quebranto a la actividad.

Estas horas, que serán siempre voluntarias, se pagarán al 140% o se compensarán en tiempo al 140 %, siempre a elección del trabajador. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo de la sección y las necesidades de producción, debiendo no obstante comunicarlo al Departamento de Personal para su definitiva concesión.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permita la legislación vigente.

#### **8.- RETRIBUCIONES**

##### **8.1 - PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCION**

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

##### **8.2 - ESQUEMA RETRIBUTIVO**

El salario anual se distribuye en 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias para todo el personal (Junio y Diciembre). Ver Tablas Salariales en Anexo XII.

### **8.3 - CONCEPTOS SALARIALES**

Las retribuciones de los trabajadores de BSH Electrodomésticos España, S.A. estarán constituidas por el Salario Base o Sueldo, y complementos fijos o variables.

### **8.4 - SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO**

Se recogen en tabla anexa los correspondientes a cada uno de los niveles retributivos de cada Grupo Profesional.

### **8.5 - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las dos pagas extraordinarias reglamentarias se abonarán a razón de un mes de sueldo o 30 días de salario base, más la antigüedad correspondiente en todos los casos y el importe de 25 días de prima de actividad, eficiencia y calidad con el promedio individual de la obtenida en el trimestre anterior, o en su defecto a la media de la fábrica y todo en proporción a la asistencia del trabajador en el semestre anterior, siendo de aplicación esto último al personal de nuevo ingreso.

Estas pagas reglamentarias se abonarán los días 30 de Junio y 15 de diciembre. Si estos días fuesen festivos se abonarán el día anterior.

### **8.6 - COMPLEMENTOS PERSONALES**

#### **8.6.1 - ANTIGÜEDAD**

Todo el personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía señalada en la tabla anexa.

No se computarán, a efectos de antigüedad los periodos en tiempos de excedencia, licencias no retribuidas o cualquier otra circunstancia similar.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que el personal se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla, así como los tiempos de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes inmediato al cumplimiento del quinquenio

#### **8.6.2. - COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO "AD PERSONAM"**

Se acuerda extender a todos los trabajadores el derecho a percibir, en concepto de Complemento Personal D.A., las cantidades que individualmente le correspondan a cada uno por los derechos adquiridos por la cancelación o modificación de determinadas condiciones económicas o laborales, que le hayan sido concedidos en el ejercicio de su trabajo desde su ingreso en la empresa; de tal forma que, el importe reconocido "Ad Personam" a cada trabajador podrá variar en función de la participación o no de éste en la consecución del derecho adquirido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Y en relación con lo dispuesto en el párrafo anterior, se distinguen las distintas situaciones que, en base a su consecución, determinan la integración de los siguientes derechos en este complemento:

1.- A los trabajadores que, con anterioridad a la firma de este Convenio, tenían reconocido, en documento "Ad Personam", el derecho a percibir unas determinadas cantidades en compensación por la cancelación de los servicios de Economato, Comedor y Paquete de Navidad, se les mantienen y respetan en su integridad, debidamente actualizadas, las cantidades establecidas.

2.- En el Complemento Personal D.A., reconocido "Ad Personam", de los trabajadores en situación de alta en la nómina de empleados de la empresa en la fecha de 1 de enero de 2016, se integran las siguientes cantidades:

- El 50% (90 €) del Plus de Flexibilidad; que pasa a este concepto como consecuencia del cambio de normativa sobre la flexibilidad de jornada recogida en el E.T.
- El 65% de la cantidad real abonada de la Prima de Calidad en 2015 (548 €) y el 65 % de la parte garantizada de la Prima de Productividad (DEP) (234 €), por la efectiva participación de estos trabajadores en la consecución de las mismas; y que se incorporan a este concepto dado que a la entrada en vigor del Convenio se produce una modificación sustancial en la regulación de las condiciones de percepción de dichas primas al integrarse en la nueva prima de producción y actividad.
- Como compensación por la modificación sustancial acordada en este convenio, por las razones expuestas durante la negociación del mismo, por la cancelación del modelo de prima de producción hasta ahora vigente, y su sustitución por el nuevo modelo de prima de actividad, eficiencia y calidad, y con el fin de compensar las posibles diferencias salariales que pudieran producirse, se le integrarán en su Complemento Personal D.A con las fechas de efectos que se indican, las siguientes cantidades:

- 1 de enero de 2015:	75 €
- 1 de enero de 2016:	150 €
- 1 de enero de 2017:	150 €
- 1 de enero de 2018:	100 €

3.- Se integrará en el complemento "Ad Personam" de todos los trabajadores, presentes y futuros, la cantidad anual que en su caso resulte por la aplicación del incremento salarial por resultados del EBIT-KER regulado en la cláusula 9.2. del presente Convenio.

El importe reflejado, en concepto de Complemento Personal D.A., en el documento "Ad Personam" de cada trabajador que se creará el 1 de enero de 2016, se abonará prorrateado en 12 pagas (12 mensualidades de nómina), revalorizándose esta cantidad cada año con el incremento pactado en la cláusula 9.1 del Convenio. Este concepto se considera salario fijo.

## **8.7 - COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD O CALIDAD.**

### **8.7.1. - PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD.**

Las anteriores primas de producción, calidad y productividad y parcialmente el bonus de efectividad de horas se integran en este nuevo sistema de prima de producción según lo aquí establecido.

Esta nueva prima entrará en vigor el 1 de enero de 2016. No obstante, la Dirección confirmará el inicio efectivo y real de fecha de abono con la nueva prima una vez se hayan adecuado los sistemas informáticos y labores e instrucciones personales necesarios para su medición. Hasta la fecha del inicio efectivo de su abono se mantendrá el anterior sistema de prima de producción, en cuya retribución se incluirá el 35% de las partes garantizadas de las anteriores primas de Productividad DEP y Calidad, en la forma que se refleja en el apartado B.1 de esta cláusula.

Desde la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015, se mantendrá el actual sistema de prima de producción. Las actuales primas DEP, Calidad y Bonus de Efectividad de Horas se devengarán por tanto desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015.

Los factores de incentiviación de esta nueva prima serán:

- La actividad medida según el método conocido como MTM en relación con las denominadas horas de presencia no efectivas o NCC's (No conformity costs)
- La mejora de la eficiencia de la producción medida con el indicador OLE.
- La mejora de la calidad de la producción medida con los indicadores de chatarras, índice Q y Technical Call Rate.

La prima tendrá un carácter mixto:

- Contendrá una parte individual por la actividad media mensual alcanzada por cada trabajador, teniendo en consideración el valor mensual frente al valor estándar de las NCC's de la planta.
- Contendrá una parte colectiva por el ratio OLE y el índice de Calidad alcanzados mensualmente en la Planta frente a los valores estándar establecidos, y también en función de la actividad media mensual alcanzada por cada trabajador.

La prima la percibirá la mano de obra directa e indirecta diaria de la plantilla sujeta a las condiciones económicas del presente convenio colectivo al entender que todos ellos participan globalmente en el proceso productivo desde diferentes tareas. La prima se devengará del día 26 de cada mes al día 25 del mes siguiente y se liquidará y abonará mensualmente, a no ser que los medios de medición permitan devengarla por meses naturales completos.

#### **A. Definición de Indicadores de la Prima.**

**A.1. Actividad.** Para percibir la parte correspondiente a actividad de la prima de producción se deberá conseguir una actividad mínima de 90 MTM (100 centesimal) y su cuantía final dependerá de la actividad individual media mensual realmente conseguida por cada trabajador según la escala de actividades, teniendo en consideración el valor mensual frente al valor estándar de las NCC's de la planta y del número de horas de presencia en el mes.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Mientras que en esta planta esté establecido el sistema de medición MTM:

- Los trabajadores se comprometen a mantener al menos los actuales niveles de actividad por lo que se establece un rendimiento individual mínimo exigible sujeto a la consecución de un nivel de actividad media diaria equivalente a 90 MTM.
- Se acuerda como actividad individual pactada, en media mensual, la de 112,5 MTM, sin perjuicio de que los trabajadores puedan alcanzar puntualmente actividades inferiores o superiores a la misma para alcanzar esa media.

Respecto a la definición de actividades, establecimiento de métodos y su revisión, y demás normas sobre actividad y rendimiento se estará a lo dispuesto al efecto en el Anexo VI de Normas de Organización.

**NCC's (No conformity costs):** Son el número de horas de presencia en el centro de trabajo que, siendo o no efectivas de trabajo, suponen un exceso de horas conforme a las horas planificadas como necesarias en las hojas de ruta del plan de producción. Las causas de las NCC's son de diferente índole y se adjuntan como anexo al convenio. En el año 2014, año que sirve de dato estándar para calcular la parte de actividad de la prima, fue de un 15,78 %. Este valor estándar se mantendrá para los años 2015, 2016 y 2017. Para el año 2018 y en adelante, el estándar será el valor medio de las NCC's de los dos años anteriores y como máximo el 15,78% al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima.

**A. 2. Eficiencia (OLE).** Se entenderá por OLE los tiempos estándar necesarios para la fabricación de la producción dividido por las horas de presencia de la mano de obra directa.

El ratio OLE se calculará mensualmente y para toda la planta.

**A. 3. Calidad.** A efectos de esta parte de la prima de producción se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

**Q. AUDIT RATE:** Es el índice ponderado de defectos detectados en la auditoria final expresado en ppm's. Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta.

**CHATARRAS:** Es el coste estándar del material desechado por defectuoso en €, dividido por el número de aparatos fabricados.

- El cálculo para un determinado periodo de tiempo, se obtiene de la siguiente forma:

$$\text{Chatarras} = \frac{\text{Coste (€) Chatarras}}{\text{Nº Aparatos Fabricados}}$$

Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta.

**TECHNICAL CALL RATE (TCR):** Es un indicador del número de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en casa de nuestros clientes. Nos da la medida de la calidad de

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

nuestros productos en el domicilio del cliente. El TCR total se determina para el primer año de garantía (TCR 100) y para el segundo año de garantía (TCR 200).

Este indicador muestra la relación de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en relación al número total de electrodomésticos producidos en el mismo periodo de tiempo, calculándose del siguiente modo:

$$\text{Technical Call Rate} = \frac{\text{Nº de llamadas al Servicio Técnico en periodo de garantía}}{\text{Nº Electrodomésticos en periodo de garantía}} (\%)$$

Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta con la siguiente distribución de la parte de la prima correspondiente a calidad:

- Q: 60 %.
- Chatarras: 30 %
- TCR: 10 %.

## B. Composición y características de la Prima de producción.

### Composición de la prima de producción.

**B.1. Composición de la Prima.** Al rendimiento alcanzado según el sistema de métodos y tiempos establecido le corresponderá el valor, en euros por hora, que en la siguiente Escala de Actividades esté determinado; este valor multiplicado por los valores de las Tablas de Distribución correspondientes, fijará el valor calculado para cada uno de los factores de incentivación: Actividad, OLE y Calidad. En los parámetros de OLE y Calidad se incluyen respectivamente el 35 % de las partes garantizadas de las anteriores primas de Productividad DEP y Calidad. Esto último se realiza en consideración de los parámetros alcanzados hasta la fecha en ambos conceptos. En concreto estarán siempre garantizados 0,20 € por cada hora de actividad, que provienen de dividir 125 € año de DEP garantizados entre las 1744 horas efectivas de trabajo y 230 € de Calidad divididos entre esas 1744 horas.

Excepto para determinados puestos indirectos cuyo reparto está recogido en la Tabla de Distribución MOI, la distribución del valor total por hora de la prima entre los factores de incentivación será con carácter general la siguiente:

- Actividad: 50 % del valor hora.
- OLE: 30 % del valor hora
- Calidad: 20 % del valor hora.

### B.2. Escala de actividades, valores de la prima de producción y estándares de no NCC's, OLE y Calidad.

Los valores hora de prima de producción en función de la actividad alcanzada serán:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tabla de Actividades:

	Actividad MTM	Actividad centesimal	Valor € / hora			TOTAL.
			Por rendimiento o actividad (50%)	Por OLE (30 %)	Por Calidad*. (20%)	
Actividad o rendimiento mínimo exigible	90	100	0,35	0,21	0,14	0,70
	94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,85
	99	110	0,49	0,29	0,20	0,98
	103,5	115	0,59	0,35	0,24	1,18
	108	120	0,68	0,40	0,27	1,35
Actividad o rendimiento pactado.	112,5	125	0,77	0,46	0,31	1,54

\*El valor mínimo de euros por hora será, aún aplicando el factor de multiplicación, 0,13 €.

Los valores hora establecidos en esta escala de actividades, a partir del 1 de enero de 2016, serán actualizados anualmente en el mismo porcentaje que, por aplicación de lo establecido en la cláusula 9.1 del Convenio, se revisen los salarios.

Y adicionalmente, cada una de las partes de la prima de producción correspondientes a OLE y calidad recogidas en la tabla anterior se multiplicará respectivamente por los factores correctores recogidos en las siguientes tablas según la consecución mensual real alcanzada de OLE y Calidad respecto al estándar:

Tabla factor corrector OLE:

OLE	Factor de multiplicación de la parte OLE de la prima de producción.
>+10 puntos vs Estándar	1,50
>+8 puntos vs Estándar	1,40
>+6 puntos vs Estándar	1,30
>+4 puntos vs Estándar	1,20
>+2 puntos vs Estándar	1,10
Estándar ±2 puntos	1,00
<-2puntos vs Estándar	0,90
<-4puntos vs Estándar	0,80
<-6 puntos vs Estándar	0,70
<-8 puntos vs Estándar	0,60
<-10 puntos vs Estándar	0,50

**Tabla factor corrector Calidad:**

Calidad	Factor de multiplicación de la parte Calidad de la prima de producción.
<-25% vs Estándar	<b>1,50</b>
<-20% vs Estándar	<b>1,40</b>
<-15% vs Estándar	<b>1,30</b>
<-10% vs Estándar	<b>1,20</b>
<-5% vs Estándar	<b>1,10</b>
Estándar $\pm$ 5%	<b>1,00</b>
>+5% vs Estándar	<b>0,90</b>
>+10% vs Estándar	<b>0,80</b>
>+15% vs Estándar	<b>0,70</b>
>+20% vs Estándar	<b>0,60</b>
>+25% vs Estándar	<b>0,50</b>

Siendo el estándar de no NCC's el alcanzado en el año 2014: 84,22 %. Este valor estándar se mantendrá para los años 2016 y 2017. En el año 2018 adelante, el estándar será el valor medio de las no NCC's de los dos años anteriores y como mínimo el 84,22 % al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima, salvo que en la Comisión de Métodos y Tiempos se fije un valor distinto.

Para los años 2016 y 2017 el estándar de OLE será el valor anual alcanzado en el año 2014. Desde 2018 y en adelante, el estándar será el valor medio de OLE de los dos años anteriores y como mínimo el de 2014 al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima, salvo que en la Comisión de Métodos y Tiempos se fije un valor distinto.

Siendo el estándar de calidad los objetivos anuales de Q, Chatarras y TCR fijados por Dirección.

**C. Abono de la Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad**

**C.1. Abono de la prima para el personal en funciones de mano de obra directa (MOD)**

El peso de la distribución de cada uno de los factores de incentivación, en cada valor hora de actividad, para este personal de mano de obra directa será la establecida en la siguiente tabla:

Tabla de Distribución MOD							
	ACTIVIDAD	OLE	CALIDAD				TOTAL
			Q	Chatarra	TCR	TOTAL	
MOD	50%	30%	12%	6%	2%	20%	100%

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tomando la Tabla de Actividades, la Tabla de Distribución y la Tabla de Objetivos el abono de la Prima, que será mensual, será el resultado de sumar:

Tomando las tablas anteriores, el abono, que será mensual, será el resultado de sumar:

- Por actividad: El valor hora de la prima por rendimiento o actividad individual media mensual alcanzada por cada trabajador dividida entre las no NCC's estándar de la planta y multiplicada por las no NCC's de la planta del mes en curso y multiplicado el resultado por las horas de presencia del trabajador en el mes.
- Por OLE. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de OLE que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por cada trabajador en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real del OLE respecto al estándar y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si el trabajador no alcanzase la actividad media pactada (112,5) el factor de multiplicación nunca será superior a 1.
- Por calidad. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de calidad que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por cada trabajador en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real de los indicadores de Calidad respecto a sus estándares y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si el trabajador no alcanzase la actividad media pactada (112,5) el factor de multiplicación nunca será superior a 1. El valor de euros por hora por calidad nunca será inferior a 0,13 €.

#### **C.2. Abono de la Prima para personal en funciones indirectas**

A efectos de la distribución de cada uno de los factores de incentivación, los puestos indirectos se agrupan de la siguiente forma:

- Personal funciones indirectas Producción: Personal de Secciones de Producción en funciones de Regladores, Etiquetas, Embalaje, Tubería, Reproceso, Molineros, Comodines y Team Leaders/Coordinadores, etc.
- Personal funciones indirectas Calidad: Auditores de Producto, Incoming Inspection, Recepción de Materias Primas, Volante Cadena, etc.
- Personal funciones indirectas Almacenes: Operarios de suministro a Cadena (MP), Operarios del Almacén de Producto Acabado y resto de Operarios del Almacén de Materias Primas.
- Personal funciones indirectas Mantenimiento: Operarios de Mantenimiento.

Y a cada uno de los anteriores grupos le corresponde la distribución de los factores de incentivación que se determina en la siguiente tabla:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**Tabla de Distribución funciones indirectas:**

Puestos Indirectos.	ACTIVIDAD *		CALIDAD				TOTAL
			Q	Chatarra	TCR	TOTAL	
			60%	30%	10%	100%	
			6%	3%	1%	10%	
<u>Personal funciones indirectas Producción</u>	40% *	40%	12%	6%	2%	20%	100%
<u>Personal funciones indirectas Mantenimiento</u>	20% *	60%	12%	6%	2%	20%	100%
<u>Personal funciones indirectas Calidad</u>	20% *	40%	24%	12%	4%	40%	100%
<u>Personal funciones indirectas Almacenes</u>	20% *	60%	12%	6%	2%	20%	100%

Tomando la Tabla de Actividades, la Tabla de Distribución y la Tabla de Objetivos el abono de la Prima, que será mensual, será el resultado de sumar:

- Por actividad: El valor hora de la prima por rendimiento o actividad individual media mensual alcanzada por la planta dividida entre las no NCC's estándar de la planta y multiplicada por las no NCC's de la planta del mes en curso y multiplicado el resultado por las horas de presencia del trabajador en el mes.
- Por OLE. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de OLE que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por la planta en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real del OLE respecto al estándar y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si la planta no alcanzase la actividad media de 108 MTM el factor de multiplicación nunca será superior a 1.
- Por calidad. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de calidad que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por la planta en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real de los indicadores de Calidad respecto a sus estándares y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si la planta no alcanzase la actividad media de 108 MTM, el factor de multiplicación nunca será superior a 1. El valor de euros por hora por calidad nunca será inferior a 0,13 €.

**Garantías:** Cuando los operarios de MOD, por concurrir causas ajenas a su voluntad, no puedan prestar sus servicios, toda o parte de la jornada, en trabajos controlados, sujetos al sistema de métodos y tiempos establecidos, la parte de la prima relativa a la actividad se calculará con su actividad personal media obtenida computando la ~~en~~ del mes en curso Y la del mes anterior.

**C.3. Abono de la prima en situaciones de aprendizaje y de adaptación.** En el ámbito de la Planta, se entiende por situación de aprendizaje la del personal que no ha tenido ninguna experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, ni tampoco en un puesto de trabajo similar dentro de la misma sección. A modo de ejemplo, dentro de esta situación se encontrarían los nuevos contratados y los trabajadores trasladados de sección sin una experiencia previa en la

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

sección de destino. Y se comprende como situación de adaptación la de los operarios que habiendo tenido ya una experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, o en un puesto similar dentro de la misma sección, no hayan sido destinados a este puesto en el último año. También se considera adaptación el lanzamiento de nuevos productos.

Para establecer la duración de los periodos de aprendizaje y adaptación se debe tener en cuenta la complejidad del trabajo a realizar, que en nuestra fábrica, debido a la estandarización de los procesos, se puede determinar en función de la extensión de los ciclos de operaciones; de tal forma que se constituye la siguiente relación de grados de complejidad.

- A. Ciclos de operaciones de hasta 90 seg. de duración
- B. Ciclos de operaciones de una duración comprendida entre 91 seg. y 180 seg.
- C. Ciclos de operaciones de duración superior a 180 seg.
- D. Ciclos de operaciones de puestos críticos\*.

Y en función de lo enunciado en los puntos anteriores se establece la siguiente escala:

Complejidad:	Duración Aprendizaje:	Duración Adaptación:
A	2 días laborables	1 día laborable
B	4 días laborables	2 días laborables
C	6 días laborables	3 días laborables
D	10 días laborables	5 días laborables

Constituida la duración de los periodos de aprendizaje y adaptación, el abono de la prima en estas situaciones vendrá determinado por las siguientes circunstancias:

- El personal de nuevo ingreso percibirá como mínimo el valor correspondiente al 100 centesimal (90 MTM).
- El personal que no sea de nuevo ingreso afectado directa o indirectamente (compañeros de línea o equipo) por las situaciones de aprendizaje o adaptación, percibirá como mínimo la prima correspondiente a su última media personal de actividad.

*(\*) Se distingue por puestos críticos aquellos que, independientemente de la duración de sus ciclos de operaciones, presentan especiales dificultades en su aprendizaje y ejecución, y pueden constituir puntos de "cuello de botella" en las líneas de producción. La determinación de estos puestos corresponderá a la Representación de la Dirección en la Comisión de Métodos y Tiempo; si bien, a propuesta de la Representación del Comité de Empresa, mediante acuerdo de la Comisión, la relación de puestos críticos podrá modificarse incluyendo nuevos puestos o cancelando alguno de los existentes.*

#### Disposiciones finales.

En todo lo referente a la regulación de la nueva Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad que aquí se establece, y tomando en consideración que este nuevo concepto de prima no ha sido aún experimentado, y con el fin de prevenir una aplicación no pretendida de la misma, tanto la Escala de Actividades, como la Tabla de Objetivos (Factores de Multiplicación) y la de Distribución, así como los Valores Estándar que sirven de referencia para calcular el importe de los parámetros de incentivación, e incluso el nivel de la Actividad Media Mensual Pactada, podrán ser objeto de revisión cuando, por iniciativa de cualquiera de las partes, Comité y Dirección, se interprete que no favorecen la consecución de los objetivos de incentivación y

mejora, o que benefician o perjudican a un grupo de trabajadores frente a otro. En todo caso, para la modificación de cualquiera de estos parámetros será necesario que se alcance un acuerdo al respecto en la Comisión de Métodos y Tiempos.

Por último, a la firma del convenio y con el objeto de liquidar todas las cantidades que pudiesen estar pendientes de pago derivadas de la anterior prima de calidad, que desaparece en virtud de éste nuevo convenio colectivo, la empresa abonará de una sola vez 185,90 € a todos los trabajadores de la plantilla que prestaron servicios en el año de devengo de 2014, quedando totalmente saldada y finiquitada sin nada más que reclamarse las partes por este concepto.

#### **8.7.2. - COMPENSACION ASISTENCIA**

Por asistir al trabajo todos los días el trabajador percibirá mensualmente una prima por el importe señalado en las tablas salariales anexas.

Las licencias retribuidas, salvo que expresamente establezcan lo contrario, la incapacidad laboral transitoria que haya requerido hospitalización, el accidente de trabajo acaecido en el centro laboral y acreditado por el Servicio Médico de Empresa, y el ejercicio del derecho a la huelga legal, no se computarán como ausencias a efectos del cómputo de asistencia y percepción de esta prima mensual.

#### **8.8. - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

##### **8.8.1. - TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

A fin de compensar que cualquier puesto sea definido como tóxico, penoso y peligroso, se abona a todo el personal un complemento por ese concepto equivalente al 30% del salario base, porcentaje máximo posible, recogido en tabla anexa.

Este concepto se abonará todos los días, excepto domingos.

##### **8.8.2. - PLUS NOCTURNO**

Al personal que trabaje en el relevo de noche se le abonará el plus señalado en tabla anexa cada día que preste este servicio.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno, expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

##### **8.8.3. - PLUS FESTIVO**

Al personal que realiza trabajo programado con descanso semanal no coincidente con domingo se le abonará en concepto de plus festivo la cantidad de 8 € por domingo o festivo trabajado. No se abonará en los casos de cuartos turnos, puesto que ya tienen su propio plus, ni en los turnos de fin de semana de nueva contratación.

Y, en concepto de plus festivo, a los trabajadores asignados al quinto turno de trabajo se les abonará por cada hora trabajada en día festivo nacional, regional o local, de los señalados en el calendario laboral, el importe de la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria correspondiente a su grupo y nivel profesional.

#### **8.8.4. – PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA**

Los trabajadores que adicionalmente a las funciones de su puesto de trabajo realicen funciones en las Brigadas de Emergencia, y siempre durante el tiempo de permanencia a estas Brigadas de emergencia, tendrán derecho a dicho abono del Plus de Emergencia en las siguientes condiciones:

- a) Las horas de prácticas o formación que se realicen, siempre con un máximo de 4h al mes, serán pagadas según la práctica habitual de la Compañía.
- b) La disponibilidad de dichos trabajadores, así como las actuaciones ante hechos de emergencia, según las instrucciones redactadas al efecto será cubiertas con la cuantía del plus.

La cuantía será de 7,71 € mes. Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice esa función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya.

Este Plus afecta a todo el personal que componen las brigadas de emergencia.

#### **8.8.5. – PLUS DE COORDINADOR.**

El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de coordinador, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo VIII, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y complemento T.P.P., computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes.

Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.

No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones de coordinador, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

#### **8. 8. 6. - PLUS DE MAQUINISTA.**

Al trabajador que sea designado por la dirección para realizar la función de maquinista, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo IX, se le abonará un plus de 1,70 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.

Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice efectivamente esta función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya y en todo caso exclusivamente para el personal sujeto a las condiciones económicas del convenio colectivo.

#### **8.8.7. – PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.**

El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de operador de instalaciones especiales, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo se describen en el anexo X, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y complemento T.P.P., computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes y además se le abonará un plus de 4 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.

Estos pluses se percibirán mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.

No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones operador de instalaciones especiales, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

#### **8.8.8. - PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

Todos los trabajadores sujetos a convenio percibirán 90 € anuales. Este plus no será revisable. El pago será realizado mediante un complemento en las Pagas Extraordinarias.

#### **8.8.9. –PLUS DE CUARTOS y QUINTOS TURNOS.**

Durante los días de servicio en cuarto turno y quinto turno, se aplicará un plus de: un 12 % adicional los días de trabajo que se presten entre semana; un 20 % adicional en los que se presten en sábado y; un 25 % adicional en los que se presten en domingo, sobre los siguientes conceptos: Salario Base de cada grupo/categoría, Complemento Personal D.A., antigüedad y PPT. Se aplicará adicionalmente el plus nocturno cuando el cuarto o quinto turno sean de noche.

#### **8.9. – REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS.**

La forma de remuneración por tiempos improductivos será la siguiente:

DOMINGOS.- Salario base y antigüedad, en proporción a la asistencia en la semana.

FESTIVOS.- Salario base, complemento T.P.P. y antigüedad.

INTERRUPCIÓN DE JORNADA POR BOCADILLO. Salario base, complemento T.P.P., antigüedad y prima de actividad eficiencia y calidad.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

VACACIONES.- Salario Base y Antigüedad, de todos los días; el Complemento T.P.P., de los días que no sean domingo; los promedios individuales mensuales de la Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad, y del Plus Nocturno devengados en el trimestre anterior, de 24 días; el promedio individual del Plus Festivo del trimestre anterior en los días festivos del periodo de vacaciones; y el promedio individual del Plus de Cuarto y Quinto turno devengado en el trimestre anterior, de 20 días.

JORNADAS DE FUERZA MAYOR.- Salario base, complemento tóxico penoso y peligroso, antigüedad y prima de actividad eficiencia y calidad.

DÍAS PERMISOS RETRIBUIDOS.- Salario base, complemento tóxico, penoso y peligroso y antigüedad.

Los días laborales no trabajados (sábados libres, puentes etc.) como consecuencia del reparto de la jornada anual y que no tienen consideración de vacaciones se abonarán por los conceptos salario base, complemento T.P.P. y antigüedad.

#### 8.10. PRIMA DE ABSENTISMO.

Como compensación a la nueva regulación establecida para el complemento de I.T., y en coherencia con:

- No favorecer el absentismo
- Primar al no absentista

Se establece una prima que se abonará conforme a dos condiciones "individual y colectiva", de tal manera que solo podrán percibirla aquellos trabajadores cuyo porcentaje de absentismo personal por Enfermedad y Accidente estén dentro de los parámetros de la misma y siempre que el porcentaje de la fábrica así mismo lo permita medido mensualmente

% Absentismo	€ Mensual
5,50%	22,62 €
5,00%	28,27 €
4,50%	33,92 €
4,00%	39,57 €
3,50%	45,22 €

El pago de estas cuantías se realizará mensualmente.

#### 8.11. BONUS VARIABLE POR EFECTIVIDAD DE HORAS.

Los trabajadores cuyo porcentaje anual de horas perdidas respecto de la jornada efectiva de 1744 horas, por todos los conceptos de absentismo, excepto el de horas sindicales, no supere el 5,5%; y que por cumplir con los demás requisitos exigidos en el punto "6.2 permiso de asistencia" tengan reconocido el derecho de disfrute del permiso de asistencia, recibirán un bonus equivalente al 0,25 % del salario anual calculado sobre los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, T.P.P., Complemento D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad. Este bonus se abonará, a año vencido, en la nómina del mes de enero del año entrante.

## 8.12. PAGAS ANUALES POR RESULTADOS.

En los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, si se alcanzan en la Planta los planes previstos por la Dirección respecto a los resultados del ejercicio económico y al volumen de unidades producidas en el año anterior, se abonará respectivamente una paga no consolidable (bonus) por cada una de estas partidas, cuyos importes se obtendrán aplicando un porcentaje sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo\*, por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento personal D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad; porcentaje que aumentará en función de los resultados obtenidos, de acuerdo con las siguientes escalas:

EBIT- Ker	Incremento consolidado / Bonus
Plan	Incremento y consolidación del 0'25% que se indica en el artículo 9.2.
Plan + 0,70 %	Bonus del 0,05 % de los conceptos de salario arriba indicados.
Plan + 1,40 %	Bonus del 0,10 % “
Plan + 2,10 %	Bonus del 0,15 % “
Plan + 2,80 %	Bonus del 0,20 % “
Plan + 3,50 %	Bonus del 0,25 % “

  

Volumen	Bonus
En el Plan Anual	Bonus del 0,10 % de los conceptos de salario arriba indicados.
Plan + 4 % unidades	Bonus del 0,15 % “
Plan + 8 % unidades	Bonus del 0,20 % “
Plan + 12 % unidades	Bonus del 0,25 % “
Plan + 16 % unidades	Bonus del 0,30 % “
Plan + 20 % unidades	Bonus del 0,35 % “

(\*) A efectos del cálculo del importe de estas pagas, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.

**Consideración final.** Atendiendo a las escalas anteriores y en consideración a los resultados de EBIT Ker y Volumen de producción conseguidos en los ejercicios 2013 y 2014, a la firma del convenio colectivo presente se abonará, en paga única y no consolidable, un bonus de un 0,62 % (0,27 % por el volumen de 2013 y 0,35 % por el volumen de 2014) de los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus TPP, Complemento personal D.A. y Prima de Producción.

## 9. – REVISIONES SALARIALES.

### 9.1. Incremento a tablas salariales.

En los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 los conceptos de salario fijo (Salario Base, Paga Extra, Complemento Personal D.A., Plus TPP) y los complementos salariales del artículo 8 que no se calculen ya sobre porcentajes de conceptos fijos o sean primas por consecución, se incrementarán un 1,00 %.

## 9.2. Incremento a Complemento personal.

Sin perjuicio del abono del bonus correspondiente por aplicación de lo regulado en la cláusula 8.12 del Convenio, en los años 2015, 2016, 2017 y 2018, y siempre que se cumpla el objetivo de resultado económico (Ebit- Ker de la Planta) del año anterior de cada uno de esos años, se consolidará en el Complemento Personal por Derechos Adquiridos de cada empleado que haya prestado servicios en ese año y por tanto haya participado en su consecución, la cantidad que resulte de aplicar un 0,25 % sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo\*, por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento Personal D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad.

Este incremento se realizará una vez se conozca el resultado de Ebit- Ker de la Planta, y con efectos de 1 de enero de cada uno de esos años.

*(\*) A efectos del cálculo de la cantidad consolidada, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.*

Las tablas salariales se adjuntan en el anexo XI.

## 10.- MEJORAS SOCIALES

### 10.1 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE

La Empresa mantendrá a favor de todos los Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, un Seguro Colectivo cuyas garantías, como mínimo, son las siguientes:

- A) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa ..... 11.500,00 €.
- B) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por Accidente 24 horas..... 19.500,00 €.

### 10.2. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TRANSITORIA.

#### 10.2.1. I.T. ENFERMEDAD

Durante el tiempo de baja por enfermedad, la Empresa complementará hasta:

A) El 90% del salario real, con la prima de actividad media cobrada por el trabajador en dicho mes, a partir del día vigésimo primero de la baja. Este 10 % dejado de percibir desde el vigésimo primer día se podrá recuperar por el trabajador si el índice trimestral de absentismo de mano de obra directa de la planta no supera el 3,25%.

B) el 80% del salario real, con la prima media cobrada por el trabajador en dicho mes, desde el cuarto hasta el vigésimo de la baja, siempre y cuando el absentismo global de la fábrica no supere el 6% por los conceptos de enfermedad y accidente. Este 20 % dejado de percibir desde el cuarto hasta el vigésimo día se podrá recuperar por el trabajador si el índice trimestral de absentismo de mano de obra directa de la planta no supera el 3,25%.

Con independencia de lo anterior, la Empresa abonará el 100% del salario real, con la prima media cobrada por el personal indirecto en dicho mes, a los trabajadores afectados por baja de enfermedad que se encuentren hospitalizados o hayan sido objeto de intervención quirúrgica por los días que acrediten mediante certificado médico de haber permanecido en dicha situación.

El trabajador en situación de I.T. podrá señalar en sustitución de los 3 primeros días de la baja que no se retribuyen, las jornadas vacantes precisas de entre las que a continuación se relacionan:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- La jornada de Libre Disposición recogida en la cláusula 7.1, Calendario Laboral, del Convenio, cuando no haya sido ya señalada anteriormente.
- El día de Permiso de Asistencia regulado en el punto 6.2. del Convenio, siempre que se acredite su derecho de disfrute.
- Una jornada de Flexibilidad Negativa de Libre Disposición por el empleado, establecida en la cláusula 7.2 del Convenio, siempre que no se superen los límites de generación negativa de flexibilidad pactados, y se cuente con la autorización del responsable inmediato del trabajador.

#### 10.2.2. - I.T. ACCIDENTES

En los casos de baja temporal por accidentes de trabajo la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable por 6 meses más, hasta el total de la retribución que realmente tendría que percibir el trabajador por toda clase de conceptos.

#### 10.3 - PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL

Al personal que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual mediante resolución firme, podrá optar en el plazo máximo de dos semanas desde la fecha de la resolución entre:

- Una indemnización que podrá ascender hasta una anualidad y media de su salario vigente, dependiendo de la edad del Incapacitado según la escala siguiente:

Hasta 47 años	100,0% de anualidad y media
48 años	87,5% de anualidad y media
49 años	75,0% de anualidad y media
50 años	62,5% de anualidad y media
51 años	50,0% de anualidad y media
52 años o más	37,5% de anualidad y media
- O su reincorporación a la Empresa, siempre que exista puesto compatible a juicio del Servicio Médico de la misma y conforme a la distribución del trabajo que la Dirección le señale en atribución de sus facultades de organización del mismo, de manera que, con una jornada parcial y cobrando proporcionalmente al tiempo trabajado perciba el 100% de su salario con la suma de la cantidad pagada por la Empresa y la pensión de la Seguridad Social.
- O hacer uso de sus derechos recogidos en el "documento ad personam", al respecto de la pensión vitalicia y su cuantía, siempre y cuando sea personal con este derecho reconocido.

#### 10.4. - PREMIO DE MATRIMONIO

Todo trabajador que contraiga matrimonio o se registre oficialmente como pareja de hecho, durante la vigencia del presente convenio tendrá, como premio, un aparato fabricado en FSH, el de más valor de los incluidos en la tarifa de precios vigente, o su equivalencia en producto.

#### 10.5. – VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS

La venta de electrodomésticos al personal de plantilla se registrará exclusivamente por la norma interna del Grupo BSH publicada al efecto.

## 11 - DERECHOS SINDICALES

### 11.1. - COMITÉ DE EMPRESA

#### 11.1.1. - FUNCIONES

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A.- Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución en general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la Cuenta de Resultados, la memoria y de los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
  - 1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - 2.- Sobre la fusión, absorción y modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  - 3.- Se facilitará al Comité de Empresa el modelaje de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
  - 4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial los supuestos de despido.
  - 5.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan, así como el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.
  - b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa.
- C.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- E.- Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto "A" de este ordinal, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G.- El Comité velará no solo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no distinción, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### 11.1.2. - GARANTIAS

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el seno de la Empresa.  
Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tareas de acuerdo con la normativa legal.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.  
Asimismo, no se computarán, dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componente de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa sea afectada por el ámbito de negociación referido.
- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

### 11.2. - SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO

Cuando los sindicatos o centrales posean en la Empresa una afiliación superior al 10% de la plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

### 11.3. - FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

- 1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación y Convenio Colectivo, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa pueda poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- 5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9.- La Dirección facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
- 10.- Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 11.- Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco/Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

- 12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa este afectada por la negociación en cuestión.

#### 11.4. - ASAMBLEAS

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

#### 11.5. - VOTACIONES

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de estos el voto favorable, personal, libre, directo, secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

La Dirección reconocerá las decisiones tomadas de esta forma.

#### 12.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los representantes firmantes de este Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la UE y su normativa concordante que afecte a esta Empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

La Seguridad y Salud de los trabajadores se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose en planificación, coordinación y control.

Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de la Seguridad y la Salud, y con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

#### **12.1 - DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa y su número se determinará de acuerdo al Art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tendrán las competencias y facultades que le confiere el Art. 36 de la misma con sujeción a lo dispuesto en materia de garantías y sigilo profesional en el Art. 37 de dicha Ley.

#### **12.2 - COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, designados por y entre los Representantes de los Trabajadores/as y por los Representantes de la Dirección de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este Comité y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le confiere el Art. 39 de la repetida Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación con la propuesta de medidas preventivas, podrá promover los cambios de puesto necesarios para destinar al adecuado al trabajador que lo solicite por tener sus facultades físicas disminuidas, sin que la disminución sea determinante de declaración de Incapacidad Permanente, y previo dictamen del Servicio Médico.

#### **13.- MEDIO AMBIENTE.**

La protección del medio ambiente, el uso racional de la energía y recursos son objetivos fundamentales de la Empresa considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos y de los procesos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por lo que se debe regir nuestra "Política Ambiental y Energética" son:

1. Durante el desarrollo, fabricación, distribución y uso de nuestros electrodomésticos, trabajamos continuamente para reducir el consumo de energía y recursos y el impacto ambiental de emisiones y residuos, así como para fomentar la reutilización y el reciclado en

base a las normas y leyes vigentes y a nuestro compromiso con la mejora de la eficiencia energética.

2. Tomamos todas las medidas necesarias para evitar daños ambientales y el derroche de energía.

3. Evaluamos y tenemos en cuenta los posibles impactos ambientales, energéticos y de uso de recursos desde el inicio de la planificación de productos y procesos.

4. Nos aseguramos de que nuestra política ambiental y energética se implanta eficazmente a través de un adecuado sistema de gestión ambiental y de la energía, garantizando los recursos económicos y organizativos necesarios.

5. Es labor de todos los empleados actuar de forma respetuosa con el medio ambiente y consciente con el uso de la energía. La Dirección se asegura de promover esta responsabilidad en todos los niveles.

6. Instamos a nuestros socios contractuales a actuar de acuerdo a directrices ambientales y energéticas equivalentes a las nuestras.

7. Trabajamos conjuntamente con las autoridades competentes.

8. Informamos a la sociedad de los impactos ambientales y energéticos de nuestras actividades. Informamos a nuestros clientes sobre el uso respetuoso con el medio ambiente de nuestros productos.

9. A través de auditorías periódicas comprobamos cómo nuestros procesos afectan al medio ambiente y al consumo de energía, con el objetivo de desarrollarlos y mejorarlos continuamente.

#### 14. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La facultad disciplinaria, de conformidad con la legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará simultáneamente al Comité de Empresa.

En cuanto a tipificación de faltas y cuantía de las sanciones se estará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo siguiente:

##### FALTAS

Se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas, es meramente enunciativa y no implica que no puedan establecerse otras análogas.

##### FALTAS LEVES.

1ª.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2ª.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3ª.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 4ª.- Pequeños descuidos en la conservación del material y uso inapropiado de los medios productivos e informáticos.
- 5ª.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6ª.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio o de teléfono de contacto.
- 7ª.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 8ª.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- 9ª.- No cumplir con la obligación de marcar las entradas y salidas de la fábrica dentro de los horarios de trabajo
- 10ª.- Falta de mantenimiento, de orden y de limpieza en el puesto de trabajo.

#### **FALTAS GRAVES.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1ª.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2ª.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3ª.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4ª.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, rotaciones dentro de la propia sección u otras áreas, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo/bonos, control de asistencia, TPM, 5S, etc., así como rellenarlas falseando la realidad. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 5ª.- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- 6ª.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la calidad, seguridad y rendimiento. (Ejemplos: Causar defectos de seguridad en los aparatos (CTS) detectados en auditoria de producto. No realizar o realizar incorrectamente los ensayos de seguridad y funcionamiento en los aparatos; etc.)
- 7ª.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8ª.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9ª.- El bajo rendimiento, la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 10ª.- No acudir a las citaciones que la Dirección o el Servicio Médico de la Empresa haga al personal en IT, en las acciones de seguimiento de bajas que se llevan a cabo periódicamente, salvo que dicha ausencia pueda ser justificada.
- 11ª.- Reincidencia en el incumplimiento de la obligación de marcar las entradas y salidas de la fábrica cometidas en un período de 30 días.
- 12ª.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 13ª.- Fumar fuera de las áreas delimitadas para ello.

#### **FALTAS MUY GRAVES**

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1ª.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2ª.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3ª.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4ª.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5ª.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- 6ª.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 7ª.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 8ª.- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- 9ª.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10ª.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11ª.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12ª.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 13ª.- Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado anterior.
- 14ª.- El bajo rendimiento continuado, la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
- 15ª.- El abuso de autoridad, es decir, que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior. El trabajador perjudicado podrá denunciarlo comunicándolo a la Dirección por conducto de su Jefe inmediato y al Comité de Empresa, pudiendo recurrir a la Jurisdicción Laboral en el supuesto de no obtener satisfacción.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 16ª.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 17ª.- Negligencia repetida por defectos en el desarrollo de su trabajo y especialmente aquellos que puedan afectar a la seguridad de las personas, tales como fugas de gas y riesgos eléctricos.
- 18ª.- Vulnerar o infringir las directrices de conducta empresarial y normas de "compliance" de la empresa vigentes en cada momento.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

#### SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
  - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
  - Despido.

Para la prescripción de las faltas se establece el siguiente criterio:

- a) Por faltas leves: 10 días laborables.
- b) Por faltas graves: 20 días laborables.
- c) Por faltas muy graves: 60 días laborables

Y todas ellas a partir de que la empresa tenga conocimiento de ellas y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Cuando un trabajador incurra en falta disciplinaria, la Dirección podrá sancionarle, debiendo comunicar la causa y cuantía de la sanción por escrito.

El trabajador en plazo de 6 días, podrá interponer recurso contra la sanción, debiendo resolver la Dirección en plazo máximo de 15 días, considerándose cancelada la sanción en el supuesto de que la Dirección no resuelva en dicho plazo.

La Resolución de la Dirección pone fin al procedimiento interno, quedando a partir de ese momento abierto el plazo de interposición de la acción correspondiente ante la jurisdicción.

Este procedimiento no es de aplicación al supuesto de despido, que se ajustará a lo previsto en las disposiciones generales.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

## 15. PLAN DE IGUALDAD.

1. Las partes firmantes se comprometen a trabajar para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo afectado por este convenio y manifiestan que este principio debe integrarse de forma transversal en todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

Igualmente este convenio se basa en la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o cualquier otra circunstancia prohibida por las normas.

2. La empresa BSH Electrodomésticos España SA ha elaborado un Plan de igualdad que sirve como marco para todas las acciones en esta materia en los centros de trabajo de la empresa y que se incorpora como Anexo XI a este convenio. Este Plan se basa en la situación de la empresa entre 2010 y 2013, incorporando el diagnóstico previo de cada uno de los centros de trabajo de BSH.

3. Empresa y trabajadores consideran que el mencionado Plan constituye un punto de partida válido, asumiendo la estructura y metodología, los objetivos generales y medidas que en él se incluyen para ser aplicadas.

4. Por otro lado algunos de los aspectos incluidos en este convenio, como las medidas de flexibilidad, los permisos y aspectos de prevención, entre otros, contribuyen a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a los objetivos generales asumidos.

5. Sin perjuicio de lo anterior, dadas las características específicas de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, el Plan marco señalado debe ser objeto de adaptación, desarrollo y seguimiento en el centro de trabajo de Santander.

6. A estos efectos a la firma de este Convenio se encuentra constituida la comisión de igualdad de estos centros y está desarrollando los trabajos para la adaptación señalada.

7. Esta comisión de igualdad tendrá carácter paritario entre empresa y trabajadores. Cada una de las partes tendrá una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión. En esta comisión podrán participar en calidad de asesores personas especializadas en aplicar políticas y medidas de igualdad.

8. La comisión de igualdad, según la estructura del Plan de igualdad marco, tiene los siguientes objetivos referidos a los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio:

- Actualización del diagnóstico de situación, para lo que dispondrá de la información que sea necesaria.
- Concretar y desarrollar los objetivos y medidas específicas en las diferentes áreas temáticas del Plan marco.
- Elaborar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- La realización de labores de comunicación, información y difusión sobre esta materia a los trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- Las tareas de evaluación y seguimiento del plan, en los plazos que se acuerden y en todo caso de forma bianual.

9. Las partes firmantes se comprometen a que la comisión de igualdad de la planta finalice sus trabajos en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este convenio colectivo fijando el calendario y régimen de trabajo necesarios. Transcurrido el plazo señalado se entenderá cumplido el deber de negociar fijado por la norma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

10. Hasta la finalización de los trabajos por la comisión de igualdad de la planta todas las acciones de la empresa y trabajadores se regirán por el contenido del Plan marco. La falta de acuerdo en la comisión de igualdad sobre aspectos específicos en la concreción o desarrollo no impedirá la consecución de los objetivos generales asumidos en el Plan. En todo caso transcurrido el plazo de un año sin acuerdo, la empresa elaborará e implantará medidas de igualdad específicas en los centros según la normativa aplicable.

11. Los objetivos y medidas específicas que se acuerden por la comisión de igualdad se ratificarán por las partes negociadoras del convenio y se tramitarán para su incorporación como parte integrante de este convenio colectivo.

12. El seguimiento y evaluación del Plan de las medidas específicas se realizará por la comisión de igualdad, sin perjuicio de las competencias de la Comisión paritaria del Convenio.

#### **16. PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.**

Se acuerda la aplicación provisional del Plan acordado por la Comisión de Formación de BSH (Representantes de Dirección y de los Trabajadores de todos los centros de BSH).

En el plazo de 6 meses desde la firma del convenio en el seno de la Comisión de Igualdad y Formación se debatirán propuestas de modificación del Comité de Empresa respecto a este plan y se determinará su incorporación definitiva a la normativa del convenio.

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) para Mano de Obra Directa (MOD y MOI de Producción) en los centros industriales de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero):

Para garantizar que los trabajadores/as de MOD y MOI de Producción disfrutaran del permiso para la formación del art. 23.3 y que éste se realiza de una manera efectiva y eficiente sin interferir en el proceso productivo de las fábricas, la Comisión de Formación de BSH acuerda lo siguiente:

1. El tiempo empleado por estos trabajadores en los "Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's)", los cuales serán de un mínimo de diez horas al año (de las cuales seis podrán ser acumulables en cinco años), se imputarán siempre dentro del permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, no pudiendo solicitar los trabajadores esas 10 horas a título individual.

2. Regulación de los PFPT's. La regulación general de los PFPT's, su organización, revisión anual y publicación será competencia de la ya existente Comisión de Formación de BSH formada por Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo de BSH y representantes de la Dirección. La Comisión trabajará sobre las propuestas elevadas por la Representación de la Dirección y la de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

En cada centro de trabajo, el Comité de Empresa y la Dirección serán los únicos responsables de la aplicación práctica y del desarrollo anual de los PFPT's en sus centros de trabajo modulando los planes y la distribución de las horas concretas en base a lo aquí establecido y elevarán a la Comisión de Formación BSH cuántos temas estimen oportuno.

Los PFPT's se distribuirán de la siguiente manera:

- a. Cuatro horas mínimo por año de formación interna en el centro de trabajo y en horario de trabajo. Se dirigirán a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y no son acumulables. Se computan automáticamente dentro de estas cuatro horas anuales los siguientes eventos formativos vinculados al puesto de trabajo:
  - Mailes diarios de producción.
  - Las acciones formativas que se recogen como tal dentro de los denominados "Inforums" o "Charlas colectivas".
  - Las acciones formativas de Polivalencia de Puestos que ya se desarrollan en centros BSH.

Se podrán imputar otras 2 ó 4 horas a esos eventos siempre que la Dirección presente a la Comisión de Formación un manual de formación adaptado para esos eventos, se acuerde en cada Centro y efectivamente se imparta en el centro de trabajo correspondiente.

- b. Hasta seis horas al año (treinta acumulables en cinco años), para trabajadores con 1 año de antigüedad, serán de las que se hayan establecido en el Plan Anual de Formación para MOD denominado "Mejora tu Equipaje" con las siguientes características:
  - El contenido estará vinculado al puesto de trabajo y será determinado por la Dirección de cada centro en base a las necesidades formativas de cada momento. A este respecto se incluirán aquí los denominados Ramp-Up (Formación de producto o Instalaciones) cuando corresponda.
  - Así mismo la Dirección decidirá o no la acumulación de horas en base a las necesidades de producción de cada momento tras consulta a la Representación de los Trabajadores. Se fijarán módulos formativos de 2, 4, 6 y 8 horas para poder darlos en casos de paradas de producción (averías, siniestros y similares). También en función de ello decidirán si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador.
- c. Quedan excluidas de los PFPT's las formaciones denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto de trabajo y al centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo los PFPT's podrán incluir formación generalista

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación generalista de productos fabricados e instalaciones, herramientas y maquinaria industrial.

3. El disfrute de las diez, ocho o seis horas al año restantes del permiso de formación del artículo 23.3, (treinta horas acumulables en cinco años) para trabajadores de 1 año de antigüedad, podrá ser disfrutado de la siguiente manera:

- a. Eventos organizados por la Representación de los Trabajadores del Centro de trabajo o sus organizaciones sindicales. En ese caso, la Dirección deberá comprobar que el contenido se ajusta al puesto de trabajo, y ambas partes, Dirección y Representación de los Trabajadores de cada centro, con el fin de una mejor organización que no interfiera el proceso productivo, acordarán el acceso de los trabajadores al evento, la acumulación o no de las seis horas en base a las necesidades de producción de cada momento así como si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador. Para una mejor planificación anual, si la Representación de los Trabajadores opta por ello deberá informar en la Comisión de Formación.
- b. En caso de que la Representación Social no haya optado por lo anterior, cada trabajador podrá solicitarlas por su cuenta:
  - i. Solicitando voluntariamente acceder a más eventos formativos del Plan de Formación de MOD denominado "Mejora tu Equipaje" en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.b de este acuerdo.
  - ii. Fuera de los eventos anteriores, en cuyo caso y como indica el propio art. 23.3, la Dirección para concederlo deberá comprobar que la formación es sobre el puesto de trabajo y que el horario del permiso no afecta al proceso productivo. A este respecto el permiso procederá cuando el absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador no impida la normal marcha del proceso productivo. (En secciones grandes, un 4% de absentismo puede ser orientativo, pero no para secciones pequeñas).

**Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) para Mano de Obra Indirecta (MOI) de todos los centros de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.** Para la MOI el derecho se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH asista a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación. También se excluyen de estos planes las acciones recogidas en el punto 2.c de este acuerdo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

## ANEXOS

### ANEXO I. PUESTOS EXENTOS

Denominación Puesto
DIRECTOR DE FÁBRICA
ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS
DES02-JEFE DESARROLLO CENTRO COMPETENCIA
DES04-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR
DES07-TECNICO DESARROLLO EXPERTO
DES08-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA SENIOR
DES09-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA
DES10-TECNICO DESARROLLO
ENCARGADO MANTENIMIENTO (1)
ENCARGADO OPERATIVA LOGÍSTICA
ENCARGADO PRODUCCIÓN
ENFERMERO/A
GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL
JEFE CALIDAD
JEFE COMPRAS
JEFE CONTROL INDUSTRIAL
JEFE FABRICACIÓN (2)
JEFE INGENIERÍA
JEFE MANTENIMIENTO (1)
JEFE PRODUCCIÓN (2).
JEFE PROYECTO
JEFE RECURSOS HUMANOS.
JEFE SUPPLY CHAIN.
JEFE TURNO
LDES02-JEFE LABORATORIO
LDES10-TECNICO LABORATORIO
MEDICO
PDES061P-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE ADMINISTRACION PERSONAL
RESPONSABLE BCC
RESPONSABLE CENTRO COMPETENCIA TECNOLOGÍA GAS
RESPONSABLE CALIDAD PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE COMPRAS
RESPONSABLE COMPRAS CORPORATIVAS
RESPONSABLE DE CALIDAD PROCESOS Y/O PRODUCTO
RESPONSABLE DE CALIDAD PROVEEDORES
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (1)
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (2)
RESPONSABLE LABORATORIO

CVE-2016-4463

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA
RESPONSABLE SISTEMAS DE CALIDAD
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA
TECNICO CALIDAD PROCESOS PRODUCTO
TECNICO CALIDAD PROVEEDORES
TECNICO COMPRAS
TECNICO CONTROL
TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN
TÉCNICO DE PROVEEDORES
TECNICO ESPECIALISTA GESTION PRODUCTO
TECNICO INGENIERIA
TÉCNICO INGENIERÍA LOGÍSTICA
TECNICO INGENIERIA SENIOR
TECNICO LABORATORIO
TÉCNICO LABORATORIO ESPECIALISTA
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD
TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA

**ANEXO II. (Sin contenido)**

**ANEXO III. ACUERDO JUBILACIONES PARCIALES.**

**ANEXO IV.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN**

LICENCIAS RETRIBUIDAS	Nº DÍAS LICENCIA	JUSTIFICANTES PARA SU ABONO
Matrimonio del empleado (incluye parejas de hecho registradas)	14 días laborales contados a partir de la fecha de efectos.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Fotocopia del Libro de Familia.
Matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad al empleado	1 día natural (si el día de la boda coincide con un día de trabajo)	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Documento que acredite el matrimonio.
Nacimiento de hijos	3 días laborales Cuando requiera un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria, máximo 5 días naturales.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Fotocopia del Libro de Familia o justificante del Hospital maternal.
Enfermedad grave: Hospitalización, Intervención Quirúrgica con Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin Hospitalización que precise reposo	2 días naturales contados a partir del hecho causante determinando de esta forma la/las jornadas laborales de licencia que proceden. No obstante, los días	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Justificante del Hospital del periodo de ingreso.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	laborales de permiso que resulten por aplicación de la norma anterior podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.	
Fallecimiento: Cónyuge	7 días naturales Prórroga hasta 15 días naturales si el trabajador tiene a su cargo hijos menores de 5 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimentar impreso permiso para ausencia.</li> <li>- Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.</li> <li>- Fotocopia del Libro de familia, en su caso.</li> </ul>
Fallecimiento: Hijos consanguíneos	7 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimentar impreso permiso para ausencia.</li> <li>- Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.</li> </ul>
Fallecimiento: Resto de Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales Fallecimiento: Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos	3 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimentar impreso permiso para ausencia.</li> <li>- Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.</li> </ul>
Resto de Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Fallecimiento: Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos	1 día natural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimentar impreso permiso para ausencia.</li> <li>- Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.</li> </ul>
Desplazamiento: Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km de su lugar de residencia.	Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamientos.	
Asistencia a consulta médica: De especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social.</li> <li>- Justificante del médico especialista, con el sello del médico o de la especialidad, y con la hora de finalización de la consulta.</li> </ul>

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Asistencia a consulta médica propia o de hijos menores de 12 años: Médico cabecera o urgencias	Tiempo necesario (máximo 16h/año)	- Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social. - Justificante del médico de cabecera o urgencia, con la hora de finalización de la consulta
Traslado de domicilio	1 día natural	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio en fecha aproximada
Exámenes	10 días máximo año (exámenes finales, pruebas definitivas, aptitud, etc.)	- Justificante de la asistencia al examen o pruebas.
Deberes públicos	Tiempo indispensable	- Justificante o documentación oficial.
Asistencia actuaciones judiciales	Tiempo indispensable	- Documentación oficial justificando el tiempo necesario, donde conste en calidad de que ha sido citado (testigo, demandante, demandado, etc., etc.,)

**Desplazamiento.** Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamiento. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km del lugar de su residencia.

**Preavisos.** Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

#### ANEXO V.- SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Riesgo en Embarazo		Solicitud formal.
Maternidad		Solicitud formal.
Paternidad		Solicitud formal.
Lactancia por hijo menor de 9 meses	1h reducción de jornada, o 2 fracciones de la misma	Solicitud formal.
Guarda legal	Reducción de jornada entre al menos 1/3 y máximo de 1/2.	Justificante o documentación oficial.
Cuidado de hijos menores		Solicitud formal.

## ANEXO VI.- NORMAS DE ORGANIZACIÓN.

### NORMAS GENERALES DE ORGANIZACION

La facultad y responsabilidad de la organización de la Empresa, contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización, valoración y definición de los puestos de trabajo, establecimiento y cambio de turnos, y en general de las condiciones de trabajo serán de la competencia exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta del Comité de Empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes y lo pactado en este Convenio Colectivo.

No obstante la Dirección comunicará previamente al Comité de Empresa las variaciones de puestos, modificación de turnos, saturación de actividades y revisión de tiempos. Para la reestructuración de la plantilla las partes se remiten a la legislación vigente. Y en general, sobre todas las cuestiones recogidas en el art. 64, Derechos de Información y Consulta y Competencias, del E.T.

Se tratará en lo posible, de que a cada productor le sea encomendada la ejecución de una función definida, para conseguir con ello el máximo rendimiento, elemento este necesario para el desarrollo de la Empresa.

**Método de trabajo.** El establecimiento de métodos de trabajo y medición de tiempos de producción basados en el cronometraje y en la apreciación de actividad es un sistema superado técnicamente en la actualidad por el uso de otros sistemas más fiables y adecuados denominados genéricamente de Tiempos Predeterminados. Es decisión impulsada por BSH como grupo la de evolucionar hacia la implantación y utilización efectiva de estos sistemas en sus plantas productivas. Por este motivo la Planta de Santander ya implantó el sistema MTM.

El departamento de Ingeniería podrá establecer nuevos tiempos siempre que lo considere necesario y adecuado: cuando haya variaciones en la naturaleza del trabajo, cuando establezca cambios de método de trabajo, cuando los tiempos establecidos sean provisionales, etc. Se informará de ello a la Comisión de Métodos y Tiempos.

Cuando un trabajador formule una reclamación sobre los tiempos establecidos, el departamento de Ingeniería realizará una revisión o un nuevo estudio. En caso de que la reclamación sea aceptada se compensarán las posibles pérdidas de prima que haya sufrido el trabajador.

### REVISION DE TIEMPOS.

Los tiempos podrán ser cambiados por alguno de los hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de Métodos y procedimientos industriales.
- 2.- Cuando hubiere incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.- Si en el trabajo hubiere habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

#### **CASOS DE BAJO RENDIMIENTO**

Cualquier actividad por debajo de las exigibles anteriormente indicadas, por ser escasa y deficitaria, es sancionable.

A los efectos del cómputo de la actividad desarrollada por cada productor no serán considerados los tiempos improductivos en los que aquel debe quedar inactivo por causas ajenas a su voluntad.

No será sancionable la no obtención de la actividad mínima exigible en los supuestos que influyan causas ajenas a la voluntad del productor, determinadas éstas de manera clara y comprobable.

#### **METODOS Y TIEMPOS.**

En todo momento, por la Dirección o los productores, podrá pedirse la revisión de métodos o tiempos, de cualquier puesto, y modificarse.

En este caso, se reunirán dos miembros del Comité de Empresa y dos técnicos de la Empresa, quienes, si llegan a un acuerdo, decidirán la procedencia de la revisión.

En caso de disconformidad, el trabajador podrá recurrir al arbitraje de la Autoridad Laboral.

En tanto se resuelve por la Comisión o por la Autoridad Laboral, en su caso, se seguirá el criterio del Departamento de Ingeniería y en su caso, la resolución de la Comisión o la Autoridad, tendrán efecto retroactivo.

Cada puesto o equipo de trabajo sometido a control tendrá, en todo momento, las hojas resumen de análisis de los trabajos que en él se puedan efectuar, en sitio visible y resguardado, para la información del afectado o afectados.

#### **ANEXO VII.- Sin contenido.**

#### **ANEXO VIII. Descripción de funciones del puesto de Coordinador.**

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Coordinador realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:
  - ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles.
  - ✓ Comprobando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas.
  - ✓ Comprobando que el personal necesario en su área está disponible en el momento adecuado, y que dispone de la formación necesaria.
  - ✓ Gestionando las incidencias de su área en ausencia de su responsable inmediato.
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
  - ✓ Comprobando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
  - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según las hojas de ruta.
  - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM
  - ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S
  - ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
  - ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares que no pueda solucionar a su nivel.
- Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea
  - Polivalencia para suplir picos de absentismo
  - Control y coordinación de los cambios de modelo en línea de montaje.
  - Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
  - Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando sea necesario
  - Realizar tareas de formación básica.
  - En caso de que por la organización del trabajo se releven las líneas de montaje, se encargará de relevar a los componentes de las mismas durante el tiempo de descanso establecido por convenio, en la forma en la que se haya definido por parte de su superior inmediato en lo referente a horarios, reparto de tiempos y orden de relevos, siempre en cumplimiento del convenio.

#### **Anexo IX. Descripción de funciones del puesto de Maquinista.**

Aquellos trabajadores que por su cualificación, conocimientos técnicos de maquina (programación, utillajes) y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Maquinista realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Tareas de TPM (AM1,AM2,AM3,AM4)
- Comprobación de Estado de seguridades de maquinas e instalaciones.
- Procedimientos de cambio y ajuste
- Validación de primera pieza.
- Asegurar cumplimiento de estándares del programa 5S.

#### **ANEXO X. Descripción de funciones del puesto de Operador de Instalaciones Especiales.**

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Operador de Instalaciones Especiales realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles y los alimentadores automáticos estén operativos y asegurando su carga de piezas.
- ✓ Asegurando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas
- ✓ Gestionando/resolviendo las incidencias técnicas y averías de su área.
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
  - ✓ Asegurando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
  - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según los procedimientos técnicos y las hojas de ruta.
  - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.
  - ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM.
  - ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S.
  - ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
  - ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares e incidencias que no pueda solucionar a su nivel.
- Control y coordinación de los cambios de modelo en línea o instalación de producción a su cargo.
- Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
- Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea.
- Implantación y desarrollo del Plan de Mantenimiento Preventivo.
- Ejecución programada del Plan de Mantenimiento Preventivo. Para ello se emplearán los medios que se aprueben por parte del responsable inmediato.
- Colaborar bajo la asignación de su responsable inmediato con el servicio externo de mantenimiento del fabricante en resolución de averías o ejecución de mejoras en las instalaciones bajo su responsabilidad.
- Colaborar en la Identificación del potencial de Mejora, Plan de Mejora de Máquina o Instalación y desarrollo de procedimientos técnicos.
- Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando se establezcan cuando sea necesario.
- Realizar tareas de formación básica.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD.**

Se acuerda la remisión al Plan de Igualdad de la empresa BSH. No obstante, se establecerán ACCIONES ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTA DE SANTANDER. En el plazo de 6 meses desde la firma de este Convenio, en el seno de la Comisión de Igualdad y Formación, se debatirán las propuestas de modificación del Comité de Empresa respecto a este Plan, y se determinará su incorporación definitiva a la normativa del Convenio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2014

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	48,92	0,98	14,68	12,59	12,23
5-A	48,12	0,98	14,44	12,38	12,03
5-B	45,18	0,98	13,55	11,62	11,30
5-C	43,72	0,97	13,12	11,25	10,93
5-D	37,16		11,15	9,56	9,29
5-E	34,98		10,49	9,00	8,75

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.922,89	31,59	16,02
4-A	1.921,81	30,61	16,02
4-B	1.863,82	30,34	15,53
4-C	1.805,87	30,10	15,05
5-A	1.622,75	29,14	13,52
5-B	1.548,48	29,13	12,90
5-C	1.523,31	29,13	12,69
5-D	1.294,81		10,79
5-E	1.218,65		10,16

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
6,00%	22,45
5,50%	28,06
5,00%	33,66
4,50%	39,28

PRIMA DEP €/mes	CALIDAD NC €/año
30,13	121,28
AD PERSON. €/año	FLEXIBILIDAD €/año
287,87	180,00

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	COMODÍN €/día efectivo	COORDINADOR €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
30,58	7,62	6,72	1,82	2,44	7,63

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,69	112	0,92	124	1,19
101	0,71	113	0,95	125	1,20
102	0,72	114	0,96	126	1,21
103	0,74	115	0,98	127	1,23
104	0,75	116	1,01	128	1,24
105	0,80	117	1,02	129	1,27
106	0,82	118	1,03	130	1,29
107	0,83	119	1,06	131	1,30
108	0,86	120	1,09	132	1,32
109	0,87	121	1,13	133	1,34
110	0,88	122	1,14	134	1,35
111	0,91	123	1,15	135	1,37

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2015

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	49,41	0,99	14,82	12,71	12,35
5-A	48,60	0,99	14,58	12,50	12,15
5-B	45,63	0,99	13,69	11,74	11,41
5-C	44,16	0,98	13,25	11,36	11,04
5-D	37,54		11,26	9,66	9,39
5-E	35,33		10,60	9,09	8,83

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.942,12	31,91	16,18
4-A	1.941,03	30,92	16,18
4-B	1.882,46	30,64	15,69
4-C	1.823,93	30,40	15,20
5-A	1.638,98	29,43	13,66
5-B	1.563,96	29,42	13,03
5-C	1.538,54	29,42	12,82
5-D	1.307,76		10,90
5-E	1.230,83		10,26

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	22,62
5,00%	28,27
4,50%	33,92
4,00%	39,57
3,50%	45,22

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	290,75
Flex-Dep-Cal	0,00
Integración	75,00

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
30,89	8,00	6,79	1,70	4,00	7,71

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,35	0,21	0,14	0,70	
94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,85	
99	110	0,49	0,29	0,20	0,98	
103,5	115	0,59	0,35	0,24	1,18	
108	120	0,68	0,40	0,27	1,35	
112,5	125	0,77	0,46	0,31	1,54	

INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2015	
75 €	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2015 (continuación)**

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN (Hasta implantación Prima Actividad, Eficiencia y Calidad)					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,70	112	0,93	124	1,20
101	0,72	113	0,96	125	1,21
102	0,73	114	0,97	126	1,22
103	0,75	115	0,99	127	1,24
104	0,76	116	1,02	128	1,25
105	0,81	117	1,03	129	1,28
106	0,83	118	1,04	130	1,30
107	0,84	119	1,07	131	1,31
108	0,87	120	1,10	132	1,33
109	0,88	121	1,14	133	1,35
110	0,89	122	1,15	134	1,36
111	0,92	123	1,16	135	1,38

Otros conceptos vigentes hasta la implantación de la nueva estructura salarial de 2016																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>COMODÍN</th> <th>COORDINADOR</th> <th>PRIMA DEP</th> </tr> <tr> <th>€/día efectivo</th> <th>€/día efectivo</th> <th>€/mes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,84</td> <td>2,46</td> <td>30,43</td> </tr> </tbody> </table>			COMODÍN	COORDINADOR	PRIMA DEP	€/día efectivo	€/día efectivo	€/mes	1,84	2,46	30,43	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">TABLA ABSENTISMO</th> </tr> <tr> <th>% Abst.</th> <th>€/mes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,00%</td> <td>22,67</td> </tr> <tr> <td>5,50%</td> <td>28,34</td> </tr> <tr> <td>5,00%</td> <td>34,00</td> </tr> <tr> <td>4,50%</td> <td>39,67</td> </tr> </tbody> </table>			TABLA ABSENTISMO		% Abst.	€/mes	6,00%	22,67	5,50%	28,34	5,00%	34,00	4,50%	39,67
COMODÍN	COORDINADOR	PRIMA DEP																								
€/día efectivo	€/día efectivo	€/mes																								
1,84	2,46	30,43																								
TABLA ABSENTISMO																										
% Abst.	€/mes																									
6,00%	22,67																									
5,50%	28,34																									
5,00%	34,00																									
4,50%	39,67																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>FLEXIBILIDAD</th> <th>AD PERSONAM</th> <th>CALIDAD NC</th> </tr> <tr> <th>€/año</th> <th>€/año</th> <th>€/año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>180,00</td> <td>290,75</td> <td>122,49</td> </tr> </tbody> </table>			FLEXIBILIDAD	AD PERSONAM	CALIDAD NC	€/año	€/año	€/año	180,00	290,75	122,49															
FLEXIBILIDAD	AD PERSONAM	CALIDAD NC																								
€/año	€/año	€/año																								
180,00	290,75	122,49																								

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2016

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/366 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	49,90	1,00	14,97	12,80	12,48
5-A	46,83	1,00	14,05	12,02	11,71
5-B	44,60	0,99	13,38	11,44	11,15
5-C	42,37		12,71	10,87	10,59
5-D	35,68		10,70	9,15	8,92
5-E	33,45		10,04	8,59	8,36

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.961,54	32,23	16,35
4-A	1.960,44	31,23	16,34
4-B	1.901,28	30,95	15,84
4-C	1.842,17	30,70	15,35
5-A	1.655,37	29,72	13,79
5-B	1.553,93	29,71	12,95
5-C	1.476,23		12,30
5-D	1.243,14		10,36
5-E	1.165,45		9,71

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	22,85
5,00%	28,55
4,50%	34,26
4,00%	39,97
3,50%	45,67

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	293,66
Flex-Dep-Cal	872,00
Integración	225,75

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,20	8,08	6,86	1,72	4,04	7,79

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,35	0,21	0,14	0,71	
94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,86	
99	110	0,50	0,29	0,20	0,99	
103,5	115	0,60	0,35	0,24	1,19	
108	120	0,69	0,40	0,27	1,36	
112,5	125	0,78	0,47	0,31	1,56	
						INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2016
						150 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2016 (continuación)**

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN (Hasta implantación Prima Actividad, Eficiencia y Calidad)					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,71	112	0,94	124	1,21
101	0,73	113	0,97	125	1,22
102	0,74	114	0,98	126	1,23
103	0,76	115	1,00	127	1,25
104	0,77	116	1,03	128	1,26
105	0,82	117	1,04	129	1,29
106	0,84	118	1,05	130	1,31
107	0,85	119	1,08	131	1,32
108	0,88	120	1,11	132	1,34
109	0,89	121	1,15	133	1,36
110	0,90	122	1,16	134	1,37
111	0,93	123	1,17	135	1,39

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2017

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	50,40	1,01	15,12	12,97	12,60
5-A	47,30	1,01	14,19	12,17	11,83
5-B	45,05	1,00	13,52	11,59	11,26
5-C	42,80		12,84	11,01	10,70
5-D	36,04		10,81	9,27	9,01
5-E	33,79		10,14	8,70	8,45

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.981,16	32,55	16,51
4-A	1.980,04	31,54	16,50
4-B	1.920,29	31,26	16,00
4-C	1.860,59	31,01	15,50
5-A	1.671,92	30,02	13,93
5-B	1.569,47	30,01	13,08
5-C	1.491,00		12,43
5-D	1.255,58		10,46
5-E	1.177,10		9,81

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	23,08
5,00%	28,84
4,50%	34,60
4,00%	40,37
3,50%	46,13

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	296,60
Flex-Dep-Cal	880,72
Integración	378,01

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,51	8,16	6,93	1,74	4,08	7,87

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,36	0,21	0,14	0,71	
94,5	105	0,44	0,26	0,17	0,87	
99	110	0,50	0,30	0,20	1,00	
103,5	115	0,60	0,36	0,24	1,20	
108	120	0,69	0,41	0,28	1,38	
112,5	125	0,79	0,47	0,32	1,57	

INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2017	
150 €	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2018

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	50,90	1,02	15,27	13,09	12,73
5-A	47,78	1,02	14,33	12,29	11,95
5-B	45,50	1,01	13,65	11,71	11,38
5-C	43,23		12,97	11,12	10,81
5-D	36,40		10,92	9,36	9,10
5-E	34,13		10,24	8,78	8,53

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2.000,97	32,88	16,67
4-A	1.999,84	31,86	16,67
4-B	1.939,49	31,57	16,16
4-C	1.879,20	31,32	15,66
5-A	1.688,64	30,32	14,07
5-B	1.585,16	30,31	13,21
5-C	1.505,90		12,55
5-D	1.268,13		10,57
5-E	1.188,87		9,91

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	23,31
5,00%	29,13
4,50%	34,95
4,00%	40,77
3,50%	46,59

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	299,57
Flex-Dep-Cal	889,53
Integración	481,79

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,83	8,24	7,00	1,76	4,12	7,95

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,36	0,22	0,14	0,72	
94,5	105	0,44	0,26	0,18	0,88	
99	110	0,51	0,30	0,21	1,01	
103,5	115	0,61	0,36	0,25	1,22	
108	120	0,70	0,41	0,28	1,39	
112,5	125	0,79	0,48	0,32	1,59	

INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2018	
100 €	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**NOTA FINAL DEL ANEXO XII. TABLAS SALARIALES.**

Las Tablas Salariales publicadas en este Anexo del Convenio podrían verse modificadas en sus importes por los efectos que sobre ellas pudiera tener la demanda judicial interpuesta por el Comité de Empresa en reclamación de la revisión salarial que, por aplicación del Convenio Colectivo 2010-2012, pudiera corresponder al ejercicio de 2013; demanda que, a la fecha de la firma de este Convenio, continúa su tramitación a la espera de que se produzca una sentencia firme al respecto.

2016/4463

CVE-2016-4463