

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

13422 *Resolución de 13 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales).*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S.A. (Delegaciones Comerciales) (Código de Convenio n.º 9002181), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

XV CONVENIO COLECTIVO DE BRIDGESTONE HISPANIA, S. A. (DELEGACIONES COMERCIALES)**CAPÍTULO I****Disposiciones generales.org**

Artículo 1.º *Partes Contratantes.*

El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Bridgestone Hispania, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2.º *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Bridgestone Hispania, S.A., que a continuación se indican: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, A Coruña, Valladolid, Zaragoza, Granada y Oviedo.

Artículo 3.º *Ámbito Funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan

y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 4.º *Ámbito Personal.*

1.º El Convenio se aplicará a todo el personal fijo y no fijo de plantilla.

En todos los supuestos y para todo el personal, les serán de aplicación las normativas de este Convenio, siempre que por la naturaleza de su contrato les sean aplicables, y siempre que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

2.º Queda exceptuado del ámbito de vigencia de este Convenio el personal de alta dirección a que hace referencia el art. 1.º, punto 3 c) y el punto 1 a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de dos años, contado desde el 1.º de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2012, sin perjuicio de las revisiones previstas en determinados artículos de éste, como dietas, precio del kilómetro, tablas salariales, etc.

Artículo 6.º *Revisión.*

Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de las Disposiciones Legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 7.º *Jurisdicción e Inspección.*

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los sindicatos firmantes, de entre los miembros de la Comisión Negociadora y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar dicha resolución sobre los temas a ella sometidos en el plazo de un mes.

Artículo 8.º *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, de igual o superior rango.

Artículo 9.º *Compensación.*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencia, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 10.º *Naturaleza de las Condiciones Pactadas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 11. *Denuncia.*

En el caso de que por cualquiera de las partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y, en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por la parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la Compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberá exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo Convenio que establece el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Política de Empleo y Plantilla

Artículo 12. *Plantilla.*

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa, en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente.

Artículo 13. *Ingreso de Personal.*

a) La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso. La selección se efectuará respetando el principio de no discriminación por razón de sexo.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el Capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal.

Asimismo, el compromiso no afectará al derecho de la Empresa a resolver unilateralmente cualquier contrato de trabajo durante el transcurso de su período de prueba.

b) El trabajador, aún cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Este límite no se aplicará respecto a los contratos de relevo.

Artículo 14. *Casos Específicos en Materia de Contratación.*

a) El personal de nuevo ingreso percibirá durante los tres primeros meses una retribución correspondiente al nivel mínimo de la escala, aunque en el momento en que se estime que estas personas desempeñan plenamente su puesto de trabajo, se les adjudicará la retribución correspondiente al mismo, sin esperar al cumplimiento de los tres meses.

No obstante, cuando el trabajador hubiera estado con anterioridad vinculado laboralmente a la Empresa, si la Dirección de la misma considerase que reúne, de manera actualizada, los niveles de capacidad y experiencia requeridos para el desempeño del puesto o funciones para el que va a ser contratado, se le aplicará directamente el salario normal establecido en el Convenio Colectivo para la escala correspondiente a ese puesto o función.

b) Contratos en Prácticas y para la Formación: Durante el tiempo de vigencia de los mismos percibirán las retribuciones correspondientes al nivel mínimo de la escala. Dadas las especiales características de este personal, y durante este tiempo, no les serán aplicables las reglas de movilidad contempladas en el Convenio, ya que para el desarrollo de su período de prácticas o formación es requisito indispensable la total movilidad y rotación de estas personas por diversos puestos.

c) El personal contratado a tiempo parcial, o bajo la modalidad de relevo, percibirá una retribución proporcional a sus horas de trabajo, además de serle de aplicación el régimen retributivo establecido en este precepto. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial percibirán su retribución de conformidad con lo establecido en el Anexo A.

Artículo 15. *Principio de Igualdad y No Discriminación por Razón de Sexo.*

La Empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la Empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la Empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La Empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa y la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con su compromiso por lograr el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizarán la ejecución y seguimiento del primer Plan de Igualdad elaborado para los años 2010-2012.

Este primer plan de igualdad fija objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y comunicación e imagen.

Artículo 16. Cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el art. 95.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Artículo 17. Suspensión de Contratos.

No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el art. 12, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidos en este Convenio.

Artículo 18. Permisos sin Salario.

Podrán solicitar permiso sin salario con una duración máxima de hasta dos meses los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Artículo 19. Excedencias.

Las excedencias se regularán por las normas contempladas en la legislación vigente más las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

– Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará también excedencia forzosa la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1.º de un mes natural. El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reintegro en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reintegro al trabajo se efectuará:

– Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1.º del mes natural más próximo a la fecha de solicitud.

– Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

– La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de igual, similar o inferior categoría y si el trabajador no acepta una vacante igual perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta, excepto en lo que afecta al Plan de Pensiones en que el Promotor y el Partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa.

e) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reintegro de la excedencia:

1.º Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior. Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas o Penetración definido en el Art. 74 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el Art. 45 c).

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reintegro efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

Artículo 20. *Revisión de Situaciones de Incapacidad.*

Se reconoce el derecho al reintegro automático en la empresa de todo trabajador cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una invalidez permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de invalidez. Si por parte del trabajador se recurriera esta resolución ante los Tribunales, el reintegro tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de invalidez y privar de pensión al afectado. El reintegro se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

Artículo 21. *Situación de Baja con Propuesta de Invalidez.*

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que un trabajador sea baja por propuesta de invalidez, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización del trabajador desde el momento de la propuesta hasta la resolución del INSS.

CAPÍTULO III

Sección 1.^a Valoración de tareas y clasificación profesional

Artículo 22. *Finalidad.*

La expresión «Valoración de Tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Artículo 23. *Regulación.*

Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal se regularán por el Sistema de «Valoración de Tareas» descrito en este Convenio.

Artículo 24. *Personal Afectado.*

La «Valoración de Tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Bridgestone Hispania, S.A., y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

Artículo 25. *Sistema Adoptado.*

Bridgestone Hispania, S.A., ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

Puesto de Trabajo son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de Bridgestone Hispania, S.A., o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual

Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.
	Factores de Responsabilidad	F5 Sobre errores. F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre relaciones profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas		C1 Esfuerzo físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos inevitables.

Artículo 26. *División en Factores.*

Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

1.º Factores fundamentales:

Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de Capacidad.

Factores de Responsabilidad.

Factores de Concentración.

2.º Condiciones modificativas:

Son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Artículo 27. *Escalón y Posición.*

La Valoración determina unas puntuaciones directas que, debidamente escalonadas, diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (1.º grupo de factores).

Fundamentales	Capacidad Responsabilidad Concentración	Se obtiene el Escalón
---------------	---	-----------------------

Se obtiene el Escalón y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

Expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (2.º grupo de factores).

Condiciones modificativas	Esfuerzo Ambiente Riesgos	Se obtiene la posición en las condiciones modificativas
---------------------------	---------------------------------	---

Expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos:

- el Escalón al Salario de Calificación y
- la Posición al Complemento por Condiciones Modificativas del puesto de trabajo.

1. Escala de puntuaciones.

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

2. Condiciones modificativas para el personal de ventas y peritos de asistencia técnica.

Condiciones de trabajo	Grado de C.M.
De 30 a 59 pernoctas y más de 10.000 kms o más de 15.000 kms anuales.	E
De 60 a 90 pernoctas y más de 15.000 kms anuales.	D
Más de 90 pernoctas y más de 15.000 kms anuales.	C

Artículo 28. *Saturación del Puesto.*

a) Las puntuaciones directas por la Valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 PH del Sistema Bedaux. Para el logro de la saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Las tareas que se añaden al puesto para alcanzar la saturación serán tenidas en cuenta en la valoración de puestos de trabajo.

b) A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

c) Ningún puesto de trabajo se debe componer de unas tareas fijas definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana; esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

Artículo 29. *Información al Personal.*

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Artículo 30. *Comité de Valoración.*

Para el mantenimiento del Sistema de Valoración existirá un Comité Paritario.

a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Asamblea General de Delegados de Personal, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas por este Convenio para las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a Bridgestone Hispania en ese tema.

c) Atribuciones:

Entender y participar en las valoraciones por: _____

Modificación de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
Peticiónes y reclamaciones del personal.

Artículo 31. *Revisión de Valoración y/o Categoría.*

Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el art. 33.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el art. 123.

Artículo 32. *Efectos de las Revisiones.*

Las modificaciones en el escalón, categoría, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

La regulación establecida en este Artículo se aplicará tanto a la modificación en más como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Artículo 33. *Provisionalidad de la Valoración.*

En los casos de determinación de un nuevo escalón que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva Valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

Sección 2.ª Categorías laborales

Artículo 34. *Clasificación Profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores es la que queda establecida en este Convenio, en función de la Valoración de Tareas y descripción de los puestos de trabajo y Escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.

En virtud del sistema de Valoración de Tareas descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Artículo 35. *Categorías Laborales.*

Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Bridgestone Hispania, S.A. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad.

A ninguna de las categorías laborales le será de aplicación la descripción que para cada una de ellas estuvo contenida en disposiciones anteriores, correspondiendo a la misma la descripción que del puesto de trabajo se haya hecho en función de las normas contenidas en el manual de valoración de tareas vigente.

Artículo 36. *Baremo de Categorías Laborales-Puestos Administrativos.*

Considerando la suma de puntos de Capacidad más Responsabilidad:

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 276 a 490 puntos: Oficial.

Para Jefes de 2.ª puede cumplir dos características:

Jefe de 2.^a con 490 puntos o más de Capacidad y 30 puntos en Responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefe de 2.^a con 380 puntos o más de Capacidad y 60 puntos en Responsabilidad sobre trabajo de otros.

Artículo 37. *Cambios de Categoría.*

En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía «ad personam» salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de 2.^a a conductor, etc.).

Artículo 38. *Grupos Profesionales y Categorías.*

El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

- 1.º Personal que realiza trabajos Técnicos y Comerciales.
- 2.º Personal que realiza trabajos Administrativos.
- 3.º Personal que realiza trabajos de Servicios.
- 4.º Personal que realiza trabajos de Subalternos.

b) Categorías laborales:

- Grupo de técnicos y comerciales:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Peritos/Ingenieros Técnicos.

Inspectores de Ventas.

Delegado de Ventas.

- Grupo de administrativos:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Jefe de 2.^a Administrativos.

Oficial Administrativo.

Auxiliares Administrativos.

Encargados de Almacén.

Almaceneros.

Telefonistas.

- Grupo de personal de servicios:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Auxiliar de Almacén.

Especialistas de servicio.

Capataces.

Conductores de turismo y/o camión.

- Grupo profesional subalterno:

Ordenanzas.

Vigilantes.

Guardas.
Servicio de limpieza.
Servicio de cocina.

CAPÍTULO IV

Movilidad y promoción

Sección 1.^a Definiciones y principios

Artículo 39. *Intervención de la Representación del Personal.*

La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este Capítulo, según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité paritario de Formación y Promoción Profesional, que estará formado por seis miembros, tres en representación de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo y otros tres en representación de la Dirección.

Las atribuciones de este Comité serán las siguientes:

- Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se realicen, y sobre los cuales la Comisión será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.
- Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.
- Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.
- Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal y su desarrollo profesional.
- En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.
- Recibir la información y ser consultada sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc.
- Cualquier otra recogida en otros artículos del convenio.

Artículo 40. *Promoción Profesional.*

Como vía para hacer efectivo su derecho a la promoción profesional los empleados de Bridgestone tendrán oportunidades de ascenso a puestos de superior nivel o de un área distinta.

Por ello, sin perjuicio de las convocatorias de concurso obligatorias de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 y con carácter adicional a las mismas, la empresa pondrá en práctica una política efectiva de ofertas internas de empleo. Como regla general los puestos de trabajo vacantes serán anunciados internamente antes de su cobertura. El anuncio se publicará en todos los centros de trabajo. De las ofertas de empleo y de los puestos de trabajo vacantes se dará comunicación con cinco días de antelación a los representantes de los trabajadores, en dicha comunicación se informará así mismo del tipo de pruebas que se vayan a realizar en el proceso de selección. De igual manera, una vez concluido el proceso se informará a los representantes de los trabajadores acerca del resultado.

En todos los casos en que se realice una selección externa, el puesto se ofrecerá internamente por si hubiera en la plantilla candidatos aptos para ocuparlo, con la única excepción de los puestos de dirección. En caso de igualdad de mérito y capacidad entre un candidato externo y otro interno, se dará preferencia a este último.

Artículo 41. *Elaboración de los Planes de Formación.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo comparten la necesidad de facilitar la formación necesaria para adecuar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de la empresa a los requerimientos de su puesto de trabajo. Esta necesidad reviste una importancia fundamental para asimilar las constantes innovaciones técnicas y nuevos estilos de dirección de los negocios, así como promover el desarrollo personal de los trabajadores de Bridgestone Hispania, S.A. A tal fin se realizarán los análisis de necesidades requeridos al objeto de confeccionar anualmente los planes de formación de las fábricas y servicios de la Compañía.

Se dará a la Comisión de Formación participación en el período de elaboración del plan de formación, de manera que pudieran ser incorporadas al mismo sus sugerencias o aportaciones. Los planes de formación, una vez elaborados, serán sometidos a información de la Representación de los Trabajadores en el seno de la mencionada comisión, a las que se aportará la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos de las mismas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas. Si hay desacuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores respecto a las acciones formativas de la empresa, las partes dejarán constancia de ello en un acta que será remitida en el plazo de 10 días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores, y los informes emitidos, en su caso, por las partes, a la Comisión Paritaria correspondiente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Artículo 42. *Seguimiento de las Acciones Formativas.*

La Comisión de Formación en sus reuniones periódicas examinará las acciones realizadas en cumplimiento del plan de formación y analizará las desviaciones producidas respecto al mismo y sus causas.

La Comisión recibirá asimismo información acerca de las acciones realizadas para garantizar la capacitación del personal en relación con los puestos de trabajo que desarrollen, incluida la formación inicial.

Artículo 43. *Formación Orientada a la Promoción Profesional.*

Las partes comparten la idea de que la formación es una herramienta imprescindible para alcanzar los fines expresados en los artículos relativos a la promoción profesional de los trabajadores. Por ello, a la hora de elaborar los planes de formación y al poner en práctica las acciones planificadas en los mismos, se tendrá en cuenta no sólo el objetivo de adaptar al trabajador a su actual puesto de trabajo, sino también el ofrecerle vías de mejora de su capacitación profesional que puedan permitirle aspirar a una futura promoción.

La empresa presentará a la Comisión de Formación programas concretos orientados a desarrollar las competencias y adquirir o mantener los conocimientos necesarios para que los trabajadores puedan optar a posteriores convocatorias de promoción. Estas acciones formativas se desarrollarán fuera de las horas de trabajo y tendrán carácter voluntario. La empresa podrá condicionar la asistencia a ellas a que los trabajadores dispongan de titulación imprescindible para el acceso al puesto de que se trate. Asimismo,

podrá condicionarse la puesta en marcha del programa a la concurrencia de un número mínimo de asistentes al mismo.

Para facilitar la aplicación del presente artículo, la empresa, durante la vigencia del convenio, pondrá en marcha un proceso que permita a los trabajadores manifestar sus aspiraciones formativas.

Sección 2.^a Movilidad

Artículo 44. *Definición.*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de los Centros de Trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Artículo 45. *Clases de Movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por el contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.
Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicos de su puesto con el fin de obtener su saturación.

Los supuestos del párrafo anterior no darán origen a ningún cambio en la retribución, ya que los mismos se derivan de las obligaciones asumidas en el art. 28 y concordantes de este Convenio.

c) Tampoco se regirán por las normas de este Capítulo de Movilidad ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos):

Los cambios de puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad del horario de salida a que se refiere el art. 56, así como los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un trabajador, en un reparto provisional en trabajos de igual, menor o superior entidad que la de su categoría o nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero, siempre que la ausencia y correspondiente sustitución no dure más de una semana.

Artículo 46. *Criterios para la Movilidad.*

La movilidad del personal procurará respetar los siguientes criterios; todos ellos igualmente importantes:

La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Almacenes, Oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado o disminuido por el hecho del cambio de personas.

Procurar que como consecuencia de la movilidad de las personas no surjan pérdidas de horas de trabajo.

Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos importante en ese momento.

La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a las posibilidades de intercambiabilidad de conocimientos y aptitudes; formación y adiestramiento; así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

La igualdad o mejor aproximación en los niveles de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar; se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre sobre las mismas personas.

Artículo 47. *Movilidad Geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá por lo que se acuerde en cada momento entre la Dirección y la Representación Sindical.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

Artículo 48. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el Art. 39.º del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los Artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

Sección 3.ª Cambios provisionales

Artículo 49. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará, primero dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el art. 38 de este Convenio. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la Empresa.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la Sección 4.ª del capítulo VI, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Artículo 50. *Fin de la Provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el art. 45.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

c) En el caso de que esto suponga una pérdida en su nivel de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su nivel anterior. Esta

preferencia se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su nivel anterior que se le ofrezca, no la acepte.

Sección 4.^a Cambios definitivos

Artículo 51. *Definición.*

Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Ésta se realizará como se indica:

a) La movilidad definitiva será por libre designación de la Empresa, tanto sea esta movilidad entre personas pertenecientes al mismo grupo profesional o pertenecientes a otro distinto, y en este último supuesto siempre que se de la intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades.

b) Cuando para cubrir una vacante libremente por la Empresa, suponga un ascenso para alguna persona de dos o más niveles, éste se hará mediante convocatoria de concurso de aptitudes, que se regirá por lo dispuesto en el art. 52 (salvo para los puestos de mando).

En cada caso concreto se determinarán las condiciones y requerimientos del concurso.

Seleccionada la persona en el concurso, pasará a ocupar su nuevo puesto en el plazo de un mes.

El puesto o puestos, que a consecuencia de esta promoción y cambios queden vacantes, y cualquiera que sea la diferencia de niveles que existan entre el puesto y sus ocupantes, serán cubiertos libremente por la Empresa.

c) Estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo técnico y comerciales y niveles 1 y 2 de valoración y tres meses para el resto del personal.

Artículo 52. *Reglas del Concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el art. 51 b), se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto, considerándose el período de prueba), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5%. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos o como deméritos.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada

para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
- Clasificación y nivel máximo de Penetración.
- Otras condiciones retributivas.
- Modalidad y horario de trabajo.
- Período de prueba o adiestramiento.
- Materias que servirán de base a los exámenes.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser ésta última eliminatoria.

La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del Centro de Trabajo afectado, y si no se cubriera el puesto, entre el resto del personal de la red comercial.

Artículo 53. *Consolidación del Puesto.*

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Artículo 54. *Excepción del Concurso.*

No será necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el art. 49 apartado c) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso, tampoco en los puestos de Responsable de Almacén y Jefe de Oficina que serán de libre designación de la Empresa.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 55. *Jornada semanal y diaria.*

La jornada efectiva semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio, será de 40 horas, con un horario diario de 8 horas.

La jornada anual será de 1.704 horas anuales o 213 días laborables.

En 2010 se aplicará la jornada establecida en el convenio colectivo de Fábricas para el personal que trabaja de lunes a viernes.

El personal que trabaje por el sistema ordinario distribuirá su jornada en cinco días, de lunes a viernes.

A mediodía se interrumpirá la jornada por espacio de una hora para la comida. Este tiempo no será retribuido por considerarse jornada partida y la empresa podrá exigir en cualquier momento el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles; y lo mismo para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

De lo anterior se exceptúa al personal que deba prestar servicios en régimen de turnos continuados.

Las horas de entrada y salida marcadas, establecidas en cada Centro de trabajo, no afectarán al personal que por la índole de su labor tiene que efectuar normalmente éste fuera del lugar de trabajo.

Artículo 56. *Flexibilidad de Jornada.*

1.º Con el fin de poder atender las necesidades de servicio que se puedan dar al término de la jornada normal de trabajo fijada para oficinas y almacenes, se establece:

a) Sobre la jornada normal de cada Centro, o la que de común acuerdo, entre la Empresa y la Representación de los trabajadores, se pueda fijar, se prolongará la salida de trabajo en 2 horas como máximo en función de la época y cierre de la zona que se atiende, mediante un retén de personas.

b) Podrá haber períodos en que si esto no es necesario, no se prolongará esta jornada, volviéndose entonces a la jornada normal.

c) Esta flexibilidad de horario se aplicará de acuerdo con lo siguiente:

La Dirección de cada Centro fijará el número de personas que deben constituir el retén de guardia para la prolongación de la jornada, que será el personal mínimo necesario.

La hora de entrada de las personas afectadas por este horario quedará retrasada en el mismo tiempo que se salga más tarde. No obstante podrán las personas, de acuerdo con la Dirección de cada Centro, entrar al horario normal prolongando la parada al mediodía, por el mismo tiempo.

Las personas afectadas se rotarán entre todo el personal de Oficina y Almacén con periodicidad semanal.

Se comunicará al personal, con una semana de antelación el horario que debe realizar.

La Empresa adiestrará al personal en las funciones que deba realizar en la jornada de retén.

En los Centros de trabajo donde la Empresa atiende de alguna manera las necesidades de transporte, se mantendrán las mismas con el personal afectado por la flexibilidad.

d) En los Centros de trabajo donde no puede establecerse la rotación del personal, se retrasará la hora de salida según lo dicho anteriormente, compensándose este tiempo con mayor descanso al mediodía, o retrasándose la hora de entrada.

2.º En casos de necesidad para la realización de inventarios físicos y cierres contables, se podrá trabajar en Sábado en jornada normal y en este supuesto estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias aunque se pagarán como tales más el plus de festivo.

3.º En aquellos casos en que el trabajo no se preste en régimen de relevos y siempre y cuando la organización del trabajo en el departamento lo permita, el trabajador podrá adelantar o retrasar su incorporación al trabajo hasta un máximo de 45 minutos, aplicando a la hora de salida el correspondiente atraso o adelanto. El ejercicio de esta opción tendrá carácter individual. El trabajador que decida hacer uso de esta opción notificará mediante tríplico al departamento de Recursos Humanos el horario al que decida ajustarse.

Artículo 57. *Turnos.*

A la vista de las necesidades de distribución y organización, será potestad de la compañía establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de cada momento.

Cuando se decida aplicar el sistema de turnos en un centro de trabajo, no serán aplicables al personal afectado los límites horarios a que hace referencia el artículo anterior. La dirección establecerá los horarios de cada relevo.

Artículo 58. *Calendario Anual de Trabajo.*

Los calendarios laborales se confeccionarán de forma que, con respeto al número de horas anuales fijadas para cada trabajador, los centros de trabajo permanezcan abiertos todos los días del año, excepto sábados, domingos y fiestas nacionales (para la jornada de lunes a viernes). Los días de fiesta autonómica o local, los centros de trabajo estarán atendidos por un retén que permita atender a los clientes de aquellas zonas asignadas a la delegación donde no sea fiesta. La fecha de disfrute de estos días se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la empresa en cada centro de trabajo.

Al tiempo de elaborarse los calendarios de trabajo, siempre respetando los principios de que ello no suponga incremento de coste ni menoscabo del servicio al cliente, se buscarán fórmulas para la aplicación de jornada intensiva los viernes en determinados períodos del año.

Artículo 59. *Días Festivos.*

Se considerarán días festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el art. 37, n.º del Estatuto de los Trabajadores, más los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de ese año.

En el caso de que alguna de estas fiestas caiga en sábado o en domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un «puente», y dentro del respeto del horario anual establecido.

Cuando el día de Nochebuena caiga en sábado o domingo, la plantilla de cada centro se dividirá en dos grupos. Uno se tomará como fiesta el 1er día laborable anterior a esta festividad, y el otro el 1.º día laborable siguiente, excepto si por ello no se puede cumplir el calendario anual pactado.

Cuando el día de Nochevieja caiga en sábado o domingo, este día se añadirá al período vacacional de cada trabajador, debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al elaborar el calendario laboral, a efectos de cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 60. *Vacaciones Generales.*

La duración de éstas será de 22 días laborables (o 23, si se dan las excepciones del artículo 59), contado sólo de lunes a viernes, ambos inclusive.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes, en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

Dentro de cada Departamento el personal rotará anualmente sus períodos vacacionales en los meses de disfrute establecidos respetando las siguientes condiciones:

- Un reparto equilibrado del personal entre los cuatro meses de disfrute.
- La necesidad de disfrutar como mínimo cinco días consecutivos de vacaciones.
- Las preferencias del personal con hijos en edad escolar según lo dispuesto en la legislación vigente.

Esta regulación no impedirá el que en algunos casos, por la Empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasione graves perjuicios en la actividad normal de las Delegaciones.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

Artículo 61. *Vacaciones Adicionales.*

Además de las generales, el personal disfrutará de siete días adicionales de vacación.

Uno de estos días, en las localidades en que se celebre Semana Grande, se fijará en calendario, coincidiendo con ésta, como reducción de jornada.

La fecha de disfrute de los días de vacaciones adicionales restantes se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y no podrán ser utilizados para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Salvo acuerdo entre las partes no se disfrutarán durante el período establecido para las vacaciones de verano (1 de Junio al 30 de Septiembre).

Se deberán disfrutar tres de estos últimos días en el primer semestre del año y otros tres en el segundo.

Uno de estos días adicionales podrán disfrutarse en dos fracciones de 4 horas.

Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

Artículo 62. *Normas Comunes a las Vacaciones Generales y Adicionales.*

El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1.º de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

Para el personal que ingrese en la empresa a partir del 1-7-2004 el periodo de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el año natural. Los trabajadores con fecha de ingreso anterior mantendrán el sistema de devengo entre el 1.º de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

El cálculo del número de días de vacaciones para las personas que no estén de alta en la empresa el año completo se realizará de manera que cumplan proporcionalmente con la jornada anual establecida. A efectos de ajuste de su calendario, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Días de trabajo} = \frac{\text{Días de jornada anual} \times \text{Días naturales desde el alta hasta 31-12}}{365}$$

A efectos de pago:

$$\text{Días de vacación} = \frac{\text{Días de vacación gral. año} \times \text{Días de trabajo}}{\text{Días de jornada anual}}$$

Artículo 63. *Vacaciones por Antigüedad.*

Además de los días de vacación que les correspondan de acuerdo con los apartados anteriores, los trabajadores dispondrán de un número de días laborables de vacación en función de su antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Días de vacación
30 a 34	2
35	4
36	5
37	6
38	8
39	10
40 ó más	11

Estas vacaciones se empezarán a disfrutar dentro el año natural en que se cumpla la antigüedad correspondiente. En ese año, los trabajadores con vencimiento de antigüedad en el primer semestre de cada año podrán disfrutar estas vacaciones a todo lo largo del mismo y los que cumplan la antigüedad en el segundo semestre a lo largo de éste.

Artículo 64. *Situaciones Especiales durante las Vacaciones.*

1. Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el art. 65.

2. Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

3. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal en el momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones del turno a que estén adscritos o aquéllos que inicien un período de incapacidad temporal mientras se encuentren disfrutando de sus vacaciones, tendrán derecho a disfrutar de los días de vacaciones que les correspondan después del alta médica.

4. En aquellos casos en que un trabajador sea hospitalizado en un Hospital Público de forma urgente y no programada durante el disfrute de sus vacaciones, no se consumirán días de vacación mientras persista esta circunstancia.

Artículo 65. *Permisos Retribuidos.*

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración que se recogen en la siguiente relación, que incluye tanto los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores como otros derivados de acuerdo entre las partes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos se tendrá derecho a un día más de permiso retribuido.

En el primer grado de consanguinidad y afinidad se incluyen padres, hijos, cónyuge, suegros, yernos y nueras.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, hermanos, nietos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular.

- c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los Salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) El trabajador dispondrá de permiso por el tiempo preciso para acompañar a consulta médica por razón de enfermedad a familiares, cuando la hora de la consulta coincida con su jornada laboral. Se entiende por familiar a los efectos de este párrafo el pariente de primer grado que por su situación física, psíquica, o de edad necesita acudir acompañado a dicha consulta, El tiempo máximo acumulado de disfrute de este permiso será de dieciséis horas anuales.

Artículo 66. *Condiciones para el Disfrute.*

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con la mayor antelación posible atendiendo a la naturaleza del hecho, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

Artículo 67. *Duración de los Permisos.*

A efectos de la concesión de estos permisos, sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta.

En el supuesto del personal que trabaja a sistema de 4 ó 5 turnos, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan.

Esta clasificación de días hábiles e inhábiles, se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

Cuando el periodo de duración del evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores coincida dentro de los días de vacaciones, puentes, bajas por I.T., permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este artículo, no se tendrá derecho a este permiso.

En los casos con más de un día de permiso, el último se podrá disfrutar con posterioridad al hecho causante o por fracciones (máximo dos fracciones).

Cuando el evento que ocasiona el permiso se mantenga a lo largo de un período de tiempo, el trabajador podrá hacer uso del citado permiso a todo lo largo del mencionado período, al margen de la fecha de inicio del evento.

Artículo 68. *Parejas de Hecho.*

A efectos de la concesión de los permisos recogidos en el artículo 65 b), se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho. La existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante certificación emitida por alguno de los Registros Públicos de parejas

de hecho existentes en la actualidad o que puedan crearse en el futuro; o, si no existiera aquél en el municipio del domicilio del trabajador, mediante comunicación previa al departamento de Personal de la existencia de la pareja de hecho, acompañada de certificación de empadronamiento de sus miembros en el que conste que ambos comparten el mismo domicilio desde hace, al menos, seis meses.

Artículo 69. Reducción de Jornada por Motivos Familiares.

Los trabajadores de ambos sexos tienen derecho a reducir su jornada de trabajo por motivos familiares en los casos, términos y condiciones recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 4, 5 y 6.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. En caso de que el trabajador ejercite esta última opción, se contará una hora por cada día de trabajo que le correspondan según su calendario en los nueve meses naturales siguientes. Una vez determinado de esta forma el tiempo de permiso (en horas) que le corresponde, se determinará, asimismo de acuerdo con su calendario, la fecha en que deberá reincorporarse al trabajo.

Artículo 70. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias será negociada y acordada entre el Jefe de cada Delegación y la Representación del Personal del Centro.

Las 16 primeras horas extraordinarias serán cobradas de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 en el resto el trabajador podrá sustituir la retribución en metálico de las horas extraordinarias por la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido. En el supuesto de que el trabajador opte por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute del descanso serán acordadas por el trabajador y la Dirección, atendándose en todo caso a las necesidades de trabajo. Cuando el trabajador opte por el pago, las horas extraordinarias se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el art. 84.

Las horas extra empleadas en la realización de los inventarios generales (dado su carácter obligatorio) serán disfrutadas o cobradas a elección del trabajador.

CAPÍTULO VI

Conceptos Retributivos.

Sección 1.^a Estructura salarial

Artículo 71. Conceptos Retributivos.

Los únicos conceptos retributivos incorporados a la nómina, y previstos en este Convenio, son:

- Salario de Calificación.
- Condiciones Modificativas.
- Antigüedad.
- Garantía artículo 87.
- Nocturnidad.
- Plus de festivo.

Plus de turno.
 Bonus de Productividad.
 Incentivos Delegados.
 Horas extraordinarias.

Artículo 72. *Condiciones Modificativas.*

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla n.º II, se regirá por las normas que se señalan en el art. 27 apart. b), más las que se especifican en el Capítulo de Movilidad en relación a la pérdida de las mismas en caso de cambio de puesto de trabajo.

La garantía retributiva referente al trato a dar a estas Condiciones Modificativas cuando el traslado sea a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se implementarán aplicando el importe que corresponda al concepto de «Penetración» en el Salario, pasando a regirse en lo sucesivo por las reglas que para esta «Penetración» se establecen en dicho Artículo.

Artículo 73. *Salario de Calificación.*

a) El concepto de Salario constará de tres facetas: la primera de ellas, el Umbral Mínimo (que cuando proceda legalmente equivaldrá al Salario Base); la segunda el Umbral Máximo y la tercera la Penetración, que es el punto entre el máximo y el mínimo del Salario de cada Escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

b) El Umbral Mínimo es el que figura en las Tablas.

El Umbral Máximo se fijará incrementando este Umbral Mínimo en un 30%, aunque es de señalar que la fijación de este Umbral Máximo no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse (Tabla II).

c) En el espacio que existe entre el Umbral Mínimo y Umbral Máximo para cada Escalón, quedarán colocadas las personas según su Salario de Calificación total, llamándose Penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por Salarios de Calificación y el Salario del UMBRAL MÍNIMO, según la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{\text{Salario calificación total y personal}}{\text{Umbral mínimo}} - 1 \right] \times 100 = \% \text{ de penetración}$$

d) En el futuro y durante la vigencia del Convenio las cantidades asignadas a esta Penetración según lo definido anteriormente, podrán ser modificadas por la suma a las mismas de cantidades procedentes del concepto de Condiciones Modificativas, cuando la persona cambie de puesto de trabajo por razón de accidente o enfermedad profesional; así como por las modificaciones «por adición» que a lo largo de la vida del Sistema se establezcan por la Empresa, con carácter de individualidad.

Artículo 74. *Variaciones de la Penetración.*

Siempre que exista un cambio de Escalón de una persona la Penetración variará según lo siguiente:

a) Subida de Escalón.

Cuando los cambios sean a un Escalón superior, la diferencia entre el Salario de los Umbrales Mínimos que esto represente podrá ser deducida de la Penetración que esa persona tenga en el momento del cambio, pasando por lo tanto a otra posición penetrativa inferior, haciéndose esta reducción por acuerdo entre las partes interesadas o a juicio de

la Dirección y respetando las normas aplicables al caso, que aparecen en el Capítulo de Movilidad.

b) Bajada de Escalón.

Cuando el cambio sea a un Escalón inferior la diferencia entre los Umbrales Mínimos que esto suponga se incrementará al concepto de Penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior y también la regla general de las Penetraciones que se establece más adelante (artículo 91).

Artículo 75. *Complementos por Antigüedad.*

1.º Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1.º del mes en que se cumplen, contados desde su primer ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual, aunque en este último caso se descontarán los períodos en que no haya prestado servicios a la empresa. Los efectos económicos que pueda implicar esta concesión se retrotraerán a 1-7-2001.

En el caso de que un trabajador fijo cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

- Los que reingresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.
- Los que reingresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

- Los que reingresen de excedencia voluntaria o por revisión de una incapacidad permanente, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia, o el transcurrido hasta la revisión de la invalidez, no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se le abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

2.º El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un Complemento de Salario por este concepto según el valor que aparece en la Tabla no III.

3.º Número de quinquenios.

Quinquenios: Se percibirá un quinquenio al cumplir 16 años de antigüedad en la Compañía y un quinquenio más por cada cinco años de antigüedad al servicio consecutivo en la Compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de cuatro.

4.º El pago de los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplen dichos años, sin que sean fraccionables por días.

Artículo 76. *Pluses.*

a) En el caso de que se estableciera un sistema de trabajo que diera derecho al cobro del Plus de Nocturnidad, se estará a lo que se acuerde en ese momento en la correspondiente negociación.

b) Los trabajadores que, por aplicación de los artículos 56 y 57 tengan que prestar servicios a la empresa en sábado, domingo o día festivo, percibirán un plus de festivo. Su importe, que se cobrará por cada sábado, domingo o día festivo trabajado, será el que se señala en el artículo 81.

Este plus no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias, ni en el pago de las vacaciones adicionales del artículo 60. En cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales.

c) Las personas que trabajen en sistema de turnos continuados (entendido como tal aquél que supone que diversos trabajadores ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para aquéllos la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado) percibirán un plus de turno. El importe de este plus (que se expresa en el artículo 81) se cobrará en función de los días en que el trabajador haya prestado sus servicios por esta modalidad de trabajo, en el período de referencia.

Este plus no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias, ni en el pago de las vacaciones adicionales del artículo 60. En cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales.

Artículo 77. *Bonus Productividad.*

Tendrá derecho al cobro de este Bonus el personal de Delegaciones adscrito a este Convenio que no sea fuerza de ventas (los que cobran incentivos). Se pagarán 12 mensualidades.

En el caso de baja por enfermedad cobrará la parte proporcional.

Artículo 78. *Pagas Extraordinarias.*

No obstante lo dispuesto en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán de la siguiente forma:

	Fecha de pago.
Una mensualidad en abril.	3. ^a semana de abril.
Una mensualidad en julio.	3. ^a semana de julio.
Una mensualidad en octubre.	3. ^a semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre.	3. ^a semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, excluido lo abonado por horas extraordinarias, recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente, Plus de Turno, Plus de Festivo, Bonus de Productividad e Incentivo.

Artículo 79. *Paga Extraordinaria Anual.*

Esta Paga Extraordinaria se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos que figuran en este Convenio excepto Horas extraordinarias, recuperación de la Seguridad Social por Enfermedad o Accidente, Plus de Turno, Plus de Festivo, Bonus de Productividad e Incentivo, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de enero}}{12} \times 1,3$$

Artículo 80. *Incentivo Delegados.*

Los Delegados de Ventas percibirán un incentivo en los términos que establece la correspondiente normativa interna de la Compañía.

Sección 2.^a ValoresArtículo 81. *Tablas de retribución.*

– Los importes a que se refieren las siguientes tablas (que han sido incrementados en un 0,5% respecto de las anteriores son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e IRPF.

– Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstos en la debida proporción.

– Para obtener una información sobre valores año, y siempre teniendo en cuenta la Movilidad de puestos y Condiciones Modificativas, se multiplicarán las cantidades mensuales por 12 meses, añadiendo lo correspondiente a las cuatro pagas extraordinarias (es decir, cuatro mensualidades más) y se sumará a todo lo anterior, en su caso, lo correspondiente a la paga extraordinaria anual, que según este Convenio es 1,3 pagas.

– Las Tablas I, II III y IV tendrán vigencia desde el 1.7.10 al 30.6.11.

La Tabla V (pluses de turno, nocturno y festivo) tendrá vigencia desde el 1-1-10 al 31-12-10.

Tabla I 2010/2011

Salario calificación

Escalón	Umbral Mínimo Euros/mes	Umbral Máximo Euros/mes
0	2.435,66	3.166,35
1	2.211,16	2.874,51
2	2.026,00	2.633,81
3	1.857,70	2.415,04
4	1.687,23	2.193,41
5	1.548,18	2.012,64
6	1.421,71	1.848,23
7	1.306,71	1.698,74

Tabla II 2010/2011

Condiciones modificativas

Posición	Euros/mes
A	135,45
B	98,80
C	68,23
D	43,09
E	22,78
F	6,46

Tabla III 2010/2011*Antigüedad*

V. Quinq. (euros/mes): 95,28.

Tabla IV 2010/2011*Bonus Productividad Mes*

Euros/mes: 25,75.

Tabla V 2010/2011*Pluses*

Noctur. Euros/día	Turno Euros/mes	Sábado Domingo Euros/día	Festivo Euros/día
30,15	60,30	68,15	73,98

Artículo 82. Incremento Salarial.

a) En el supuesto de que el I.P.C. real del período 1-7-2010 a 30-6-211 supere el 0,5%, se revisarán las Tablas Salariales I, II, III y IV, en cuanto se constate esta circunstancia, para garantizar un incremento mínimo final del 70% del IPC. Esta revisión se aplicará con efecto 1-7-2010 sobre las Tablas Salariales (I, II, III y IV) vigentes a 30-6-2010. Las tablas así corregidas serán las que sirvan de base para el incremento del año siguiente.

En 2011 se aplicará en el mes de julio un incremento del 0,8% sobre las tablas salariales definitivas del período anterior. En el supuesto de que el IPC real del periodo 1-7-2011 a 30-6-2012 registrase un incremento superior se revisarán las Tablas Salariales I, II, III y IV, en cuanto se constate esta circunstancia, para garantizar un incremento mínimo final del 70% del IPC. Esta revisión se aplicará con efecto 1-7-2011 sobre las Tablas Salariales (I, II, III y IV) vigentes a 30-6-2011. Las tablas así recogidas serán las que sirvan de base para el incremento del año siguiente.

b) La Tabla V se revisará en enero de los años 2011 y 2012 respectivamente en los términos que se establezca en el Convenio de Fábricas.

Artículo 83. Dietas y Gastos de Alojamiento.

El importe de dietas y su distribución será el siguiente para todo el personal afectado por este Convenio:

Desayuno	Comida	Cena	Alojamiento
4,16 €	23,02 €	16,88 €	Hotel ***

Estos valores serán revisados el 1-9-2010 y 1-9-2011, según el I.P.C. real del período 1 de julio a 30 de junio anterior.

Aunque la vigencia del Convenio termina el 30.6.12, los valores de dieta que existan en esa fecha continuarán en plena vigencia hasta el 1.9.12. A partir de esta fecha se actualizarán según el IPC del período 1 de julio a 30 de junio anterior.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los casos en que, por la duración del viaje, no corresponda cobrar la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de los tres conceptos.

Sección 3.ª Fórmulas de cálculo de otros conceptos

Artículo 84. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán según lo que sigue:

Base hora extra = Base reg. Hora extra + (Condiciones modif. + prima + antigüedad + plus turno + garantía Art 87) hora.

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Salario calificación} \times 17,3}{\text{Hora de jornada anual}}$$

Recargos.

- Las dos primeras horas: el 75%.
- Las que excedan de las dos primeras horas: el 85%.
- Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos, el 90%.

Artículo 85. Pago de Vacaciones.

a) Generales:

El pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual en lo que respecta a los conceptos fijos (Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Garantía artículo 87 y Antigüedad).

En lo que respecta a los conceptos variables (Pluses de Nocturnidad, Turnos y Festivo) se pagará según el promedio de los tres meses anteriores, con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Importe Nocturnidad} = \text{Días laborales vacaciones} \times 8 \times \text{Promedio Nocturnidad}$$

$$\text{Promedio Nocturnidad} = \Sigma \frac{\text{Nocturnidad}}{\text{Total horas}}$$

$$\text{Importe Plus Turno} = \text{Días laborales vacaciones} \times 8 \times \text{Promedio Plus Turno}$$

$$\text{Promedio Plus Turno} = \Sigma \frac{\text{Total Plus Turno}}{\text{Total horas}}$$

$$\text{Importe Plus Festivo} = \text{Días laborales vacaciones} \times 8 \times \text{Promedio Festivo}$$

$$\text{Promedio Festivo} = \Sigma \frac{\text{Total Festivo}}{\text{Total horas}}$$

b) Adicionales:

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales.

Artículo 86. Pago por Días No Trabajados.

La retribución correspondiente a los días de permiso retribuidos, festivos, domingos y vacaciones estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose

por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias, plus de turno, plus de festivo y nocturnidad.

En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, en el pago se incluirán los pluses que hubieran correspondido al trabajador de acuerdo con su calendario laboral.

Artículo 87. *Garantía de Derechos y Expectativas Generados Antes de La Modificación del Sistema de Antigüedad.*

1. Como medio para permitir la ejecución de los Programas de Empleo, se ha pactado en el presente convenio un cambio en el sistema de antigüedad. Sin embargo, los trabajadores con contratos vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, siempre que su relación laboral con la empresa no se vea interrumpida, tendrán garantizados los derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad, en la forma establecida en el presente artículo.

2. Los importes salariales que resulten de la aplicación de este artículo se abonarán en la nómina dentro de una partida específica, denominada «garantía artículo 87».

3. Los empleados que tuvieran ya devengado el primer quinquenio del sistema anterior, percibirán por este concepto la cantidad establecida en la Tabla III para un quinquenio.

4. Los empleados que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran todavía devengado ningún quinquenio, percibirán como «garantía artículo 87», desde el momento en que cumplan once años de antigüedad en la empresa, un importe igual al que corresponda a un quinquenio.

5. El complemento que regula el presente artículo no es absorbible ni compensable. Asimismo, dada la forma de calcularlo, su importe en cada momento seguirá la evolución del valor del quinquenio.

Artículo 88. *Pago de Salario Mediante Abono de Primas de Seguro Médico.*

Con efecto de optimizar la fiscalidad de los trabajadores la empresa ofrece a todo el personal la opción de pago directo por parte de la empresa de seguro médico para la cobertura de enfermedad (con las compañías con que esté concertado el correspondiente acuerdo), siendo las condiciones del mismo las siguientes:

– La empresa pagará a la entidad aseguradora el importe de las primas de la póliza de seguro médico.

– La citada cantidad pagada a la entidad aseguradora por parte de la empresa, que se reflejará en el recibo como «seguro médico no tributable», se deducirá del líquido de nómina.

La percepción de este salario de calificación exento (seguro médico) no implica la modificación de las tablas de retribución establecidas en el artículo 139, consistiendo únicamente en una modificación voluntaria de la forma de percepción del mismo. En el caso de que el trabajador solicite la baja de esta percepción en forma de seguro, volverá a percibir su salario base íntegro en forma dineraria.

La empresa se reserva el derecho a cancelar esta opción de cobro.

Sección 4.^a Consecuencias retributivas de la movilidad

Artículo 89. *Complemento por Condiciones Modificativas.*

En todos los supuestos de cambios de puestos de trabajo, cualquiera que sea la causa u origen del mismo, se perderá la posición en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona y por lo tanto la retribución a ella correspondiente, pasando a percibir lo que le corresponda por la posición en esta escala que tenga en el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará exactamente igual, tanto si la modificación ocasiona un incremento como si disminuye, o incluso si hace desaparecer éste ya que esta retribución es un Complemento unido al puesto de trabajo que se desempeña.

Únicamente se conservará la retribución por este concepto cuando el cambio del puesto de trabajo sea debido a causas derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, según lo ya especificado en el art. 72, aunque una vez establecida esta garantía podrá reducirse en el futuro según las normas señaladas en el citado Artículo.

Artículo 90. No Modificación.

a) Los supuestos señalados en el art. 45 b), no darán derecho a ninguna modificación, ni en el Salario de Calificación, ni en el Escalón de Valoración.

b) Tampoco se tendrá derecho a ninguna modificación en la retribución ni en el Escalón de Valoración en los cambios provisionales de puesto de trabajo que sean por un tiempo igual o inferior a siete días.

Artículo 91. Salario de Calificación-Cambios Provisionales.

En el resto de los supuestos de provisionalidad se abonará lo siguiente por el concepto de Salario de Calificación:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva se le conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su nivel ni Salario de Calificación.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación ni a percepción por otros compañeros, por comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el Escalón que tenía antes, pero la diferencia entre los umbrales mínimos de los diferentes Salarios de Calificación se le adicionará en el concepto de PENETRACIÓN hasta el límite del umbral máximo, eliminándose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consolida su puesto como definitivo según la norma del art. 49 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el art. 92.

d) Al término de los demás supuestos de provisionalidad y si el trabajador pasa a ocupar otro puesto ya definitivo de superior nivel, estará a lo que se establece en el art. 92 b).

Si, en cambio, el trabajador pasa a un puesto, ya definitivo, pero de condiciones de retribución inferior, estará a lo que se dispone en el art. 92 a).

Artículo 92. Salario de Calificación-Cambios Definitivos.

En todos los supuestos de cambios definitivos, aunque estos sean derivados como consecuencia del fin de la provisionalidad, se estará a lo siguiente:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo Escalón inferior que le corresponda y el Salario de Calificación del Umbral Mínimo correspondiente y el que tenía antes, se le aplicará e incrementará en el grado de Penetración de la persona.

Una vez realizada esta operación pasará a regirse en el futuro por las normas que para el futuro de esta Penetración se establecen en el art. 74 b), y pudiendo, por lo tanto, en actuaciones posteriores, ser reducida, eliminada o mantenida.

b) Si la persona pasa a un Escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el Salario de Calificación del Umbral Mínimo que le corresponda en el nuevo Escalón. La diferencia que este aumento suponga entre los distintos Umbrales Mínimos podrá ser deducida de la Penetración que la persona tuviera antes del cambio, reduciéndose por lo tanto el grado y cantidad de esta Penetración, salvo por decisión de la Empresa, o

cuando exista pacto se le asigne con carácter personal, pasando en el futuro a regirse esta nueva Penetración por las normas reguladoras de la variación en la Penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación, salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o anuncio público para cambio de puesto de trabajo. En este supuesto se estará a lo establecido en dicho concurso.

d) No será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) cuando la modificación del Escalón sea por una revisión de la valoración efectuada por el Comité y que tengan su origen en un error de la misma o en una modificación objetiva del contenido del puesto de trabajo y siempre que esta modificación no suponga movilidad alguna en las personas que ocupan dicho puesto.

En este supuesto el titular del puesto percibirá el aumento de retribución que le corresponda por el Umbral Mínimo manteniendo el mismo grado de Penetración que tenía antes, pero aplicado sobre el nuevo Escalón con el tope de que no podrá superar el Umbral Máximo de la nueva situación en cuyo supuesto se le recortaría la retribución total por Salario de Calificación.

Igual regulación se aplicará cuando el cambio sea a Escalón inferior, pero en sentido contrario o descendente.

Artículo 93. *Traslados.*

En el caso de Traslado a que se refiere el art. 40, n.º 1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador trasladado percibirá lo siguiente:

- Abono de los gastos de viaje y desplazamientos de él y de sus familiares por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.
- Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.
- Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él, como para su esposa, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose además por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.
- Abono de dos meses de su Salario de Calificación más Antigüedad en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.
- En cuanto a la vivienda se estará a las normas de préstamos establecidas en este Convenio.

Sección 5.ª Liquidación de salarios

Artículo 94. *Pago.*

Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada empleado haya señalado, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del Salario debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago en el primer párrafo de este artículo.

El trabajador en el momento del cobro debe atenderse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

Artículo 95. *Descuento por Tiempos No Trabajados.*

En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{Importe descuento} = \text{N.º de horas a descontar} \times \frac{(\text{Salario Calificación} + \text{Condiciones Modificativas} + \text{Antigüedad} + \text{Garantía Art. 87} + \text{Bonus Productividad})}{200} \text{ del mes anterior}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Artículo 96. *Anticipos a Cuenta del Salario.*

En aplicación de lo dispuesto en el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100% del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándole la solicitud a cada Jefe de Delegación.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a anticipar} = \text{N.º días de devengo o antic.} \times \frac{\text{Sal. Cal.} + \text{Cond. Modif.} + \text{Garantía} + \text{art. 87} + \text{Antigüedad} + \text{Bonus Productividad}}{30} \text{ del mes anterior}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la paga extraordinaria anual, según la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a anticipar} = \text{N.º días de devengo del trimestre o antic.} \times \frac{\text{Salario Calif.} + \text{Condiciones Modificativas.} + \text{Garantía} + \text{art. 87} + \text{Antigüedad}}{30} \text{ de los de devengo de la paga extraord.}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

CAPÍTULO VII

Sección 1.ª Beneficios extrasalariales y otras compensaciones

Artículo 97. *Complementos de Enfermedad, Accidente, Maternidad, Paternidad y Riesgo durante el Embarazo.*

1. Los trabajadores con baja por enfermedad percibirán el 100% de los conceptos retributivos (Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Garantía artículo 87 y 50% de los Pluses; incluido el Bonus de Productividad, a partir del día noventa y uno de la fecha de baja por enfermedad), durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.T. y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

2. Una vez transcurridos los primeros dieciocho meses en incapacidad temporal, si se prorrogara la misma, los Trabajadores tendrán derecho a un complemento adicional a la prestación que perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90% del salario del trabajador, constituido por los conceptos retributivos reflejados en la Sección 2.ª y Sección 3.ª de este capítulo. Dicho salario se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los 24 (veinticuatro) meses anteriores a la fecha del hecho causante. De

no convenir al interesado el período al que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro período ininterrumpido de 24 (veinticuatro) meses dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes del I.P.C. oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

3. Las prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo se complementarán en los términos establecidos en el apartado 1.

Artículo 98. *Complemento por Accidente.*

La prestación por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional será del 100% de todos los conceptos retributivos, excepto: Horas Extraordinarias e Incentivo Vendedores.

Artículo 99. *Condiciones para el Cobro del Complemento de Accidente, Enfermedad, Maternidad, Paternidad y Riesgo durante el Embarazo.*

a) El derecho a la prestación del Complemento de Enfermedad o accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los Médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social adscritos al trabajador.

b) Quedarán excluidos del derecho al Complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación, que causen derecho a indemnización o subsidio.

c) El derecho a la prestación complementaria de maternidad y riesgo durante el embarazo se justificará acreditando documentalmente las fechas de inicio y conclusión de las prestaciones públicas correspondientes.

d) La percepción del complemento se mantendrá mientras persista el derecho a la prestación pública de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, de acuerdo con las normas de este convenio.

Sección 2.^a

Artículo 100. *Sistema de Pensiones.*

Los Trabajadores de las Delegaciones estarán acogidos al Sistema de Pensiones y Seguro Colectivo de Vida establecido en las Fábricas de Bridgestone Hispania.

Artículo 101. *Definición del Plan.*

El Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A. es un Plan de Sistema de Empleo, abierto a todos los trabajadores en activo, y con contrato indefinido o antigüedad superior a dos años. El plan tendrá las siguientes características recogidas en la siguiente sección:

Es un Plan de Pensiones Mixto, es decir, combinará la aportación definida y la prestación definida.

No se admitirán subplanes.

Artículo 102. *Aportación Definida.*

1. Dicha aportación será conjunta, de Empresa y trabajadores, siendo la aportación de éstos un mínimo del 1% de su retribución anual, calculada conforme al apartado siguiente.

2. La Aportación Anual por parte de la Empresa consistirá en el 4,5% del importe anual de los salarios de todos los trabajadores en activo y con contrato por tiempo indefinido o con antigüedad superior a 2 (dos) años, computados conforme a lo dispuesto en el presente Anexo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder durante 2010 de 77.932,20 €. A partir del 1 de

enero de 2011, y en años sucesivos, dicho límite individual se revisará de acuerdo con el índice de crecimiento pactado para la Tabla Salarial del Convenio Colectivo.

Los abonos realizados a trabajadores jubilados parcialmente bajo el concepto «compensación Plan de Pensiones» no se tomarán en cuenta para calcular la aportación global efectuada por la empresa. Asimismo, la remuneración que se abone a esos trabajadores no se computará a la hora de calcular la masa salarial global sobre la que se aplica el 4,5%.

3. La aportación anual total del promotor se distribuirá entre todos los partícipes de acuerdo con la siguiente escala:

Edad. (al 31-12-09)	Tasa 2010/11	Edad. (al 31-12-09)	Tasa 2010/11
< 23	3,20%	44	4,80%
23	3,20%	45	4,90%
24	3,20%	46	5,00%
25	3,20%	47	5,10%
26	3,20%	48	5,20%
27	3,20%	49	5,30%
28	3,20%	50	5,40%
29	3,20%	51	5,50%
30	3,20%	52	5,70%
31	3,40%	53	5,90%
32	3,50%	54	6,10%
33	3,60%	55	6,30%
34	3,60%	56	6,40%
35	3,80%	57	6,60%
36	4,00%	58	6,80%
37	4,10%	59	7,00%
38	4,20%	60	7,00%
39	4,30%	61	7,00%
40	4,40%	62	7,00%
41	4,50%	63	7,00%
42	4,60%	64	7,00%
43	4,70%	> 64	7,00%

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la Empresa no alcanzara el 4,5% indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente.

Durante la vigencia del Convenio las partes podrán adaptar la escala de mutuo acuerdo.

4. Las contingencias a las que darán cobertura los derechos consolidados generados por las aportaciones definidas conjuntas de la Empresa y de los trabajadores serán:

- La jubilación, en los términos previstos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.
- El fallecimiento.
- La incapacidad permanente que sea causa de la extinción del contrato de trabajo.

5. En caso de que un partícipe del plan que haya creado la contingencia y hecho uso de su derecho al rescate tenga posteriormente derecho a recibir aportaciones, la empresa abonará el importe correspondiente al trabajador en lugar de ingresarlo en el Fondo de pensiones.

Artículo 103. *Prestación definida.*

1. Contingencias cubiertas:

- a) Fallecimiento por cualquier causa.
- b) Invalidez permanente (total, absoluta, gran invalidez), por cualquier causa.

2. Prestaciones definidas: Los beneficiarios que sufran alguna de las contingencias protegidas percibirán un capital que estará en función de la edad del trabajador y de su salario, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 40 años de edad: 3 anualidades.
- De 41 en adelante: 2.5 anualidades.

3. Los trabajadores podrán incrementar estas prestaciones realizando a su cargo aportaciones adicionales.

4. A partir de la extinción de la relación laboral el trabajador dejará de tener derecho a las prestaciones definidas contempladas en este plan de pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 del presente artículo.

5. A efectos de la determinación del salario anual a que se refiere este precepto, se tomará como base la media de lo devengado en los últimos 6 (seis) meses por los siguientes conceptos:

Empleados	
I.C.	E.C.
Salario calificación.	Salario.
Condiciones modificativas.	
Prima.	
Plus turno.	
Plus nocturno.	
Plus sábado, domingo y festivos.	
Antigüedad.	
Garantía artículo 87.	

Si en el período considerado, algún trabajador por haber estado enfermo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará la Retribución Teórica correspondiente de esos días de enfermedad como si hubiera estado trabajando.

En virtud de todo ello la fórmula para la determinación del salario anual será la siguiente:

$$\Sigma (\text{De devengos de los conceptos anteriores de los 6 últimos meses}) \times 2$$

6. En el caso de que un trabajador haya percibido el capital asegurado por habersele concedido una incapacidad, si ésta es posteriormente revisada, y se produce el reingreso en la empresa, el trabajador solamente estará cubierto por las contingencias derivadas de accidente de trabajo y con un capital asegurado de una anualidad y media, independientemente de su edad.

7. Las prestaciones estarán íntegra y totalmente aseguradas mediante una póliza de seguros suscrita por el Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A. Las aportaciones del promotor serán las necesarias para que el Plan de Pensiones haga frente a los costos derivados del mantenimiento de la póliza. Las aportaciones adicionales efectuadas por los partícipes para incrementar sus prestaciones se destinarán íntegramente a hacer frente a la prima de seguro requerida para lograr tal incremento en sus prestaciones.

8. En aquellos casos en que se conceda una incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) revisable en plazo de hasta dos años y con previsión (recogida en la

resolución de la Seguridad Social) de que se vaya a producir en ese plazo la revisión de la incapacidad por mejoría del asegurado, se procederá como sigue:

a) Durante el tiempo que transcurra desde la declaración inicial de incapacidad hasta la conclusión del plazo establecido para la revisión, o hasta que la misma se produzca, el trabajador percibirá en pagos mensuales la renta equivalente al capital asegurado.

b) Cuando haya transcurrido el plazo señalado en la resolución de la Seguridad Social sin que se produzca la revisión, o si producida ésta se confirma su declaración en situación de invalidez el trabajador tendrá derecho a percibir el capital asegurado restante.

c) En caso de que la incapacidad sea revisada y se produzca el ingreso del trabajador, cesará el abono de la renta. En relación con contingencias futuras el capital asegurado será minorado en el importe equivalente a la renta percibida.

9. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán siendo partícipes del plan de pensiones, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del plan de pensiones.

10. Las prestaciones se harán efectivas de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 104. *Seguimiento del Plan.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, las partes se comprometen a discutir cada 3 (tres) años y en el marco de la negociación colectiva, el alcance e idoneidad del sistema de seguridad social complementario vigente en la empresa.

Artículo 105. *Gastos de la Comisión de Control.*

Los gastos ocasionados con motivo de las reuniones de la Comisión de Control, en lo que se refiere a dietas y tiempo se abonarán en las mismas condiciones que a los Representantes de los Trabajadores, art 128 b) del Convenio.

Artículo 106. *Composición de la Comisión de Control.*

Las partes se comprometen al mantenimiento de la composición y condiciones de representación actuales en la Comisión de Control del Plan de Pensiones (7 miembros en representación de los partícipes y 2 del promotor), garantizándose así la reserva de la mayoría absoluta de los partícipes en la misma, todo ello de conformidad con la Disposición Transitoria 2.ª del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RDL 1/2002, de 29 de noviembre, y el art. 30 del R.D. 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, las decisiones de la Comisión de Control que impliquen, exclusivamente, alteraciones en las prestaciones definidas, o en la póliza de aseguramiento de las mismas requerirán la aprobación de la representación del promotor.

Sección 3.ª Otras prestaciones

Artículo 107. *Seguro de Accidentes por Viaje.*

Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes, se le mantendrá el seguro que ahora tiene concertado en la cifra de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos de euro, en las mismas condiciones ahora establecidas.

Artículo 108. *Ayuda Minusválidos.*

Para los hijos minusválidos de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo minusválido.

La cantidad a abonar será:

- Minusvalía hasta el 33%: 33 €.
- Minusvalía del 34 al 66%: 66 €.
- Minusvalía mayor del 66%: 99 €.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de Bridgestone Hispania, S.A. que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares minusválidas reconocidas como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 109. *Ropa de Trabajo.*

El personal que trabaje en Almacenes recibirá, cada seis meses, un juego de pantalón y camisa, o un buzo. Este derecho será extensible a quienes desempeñen su trabajo en condiciones de notable suciedad, pese a no estar incluidos en la definición anterior, si bien la periodicidad de la entrega se ajustará a las condiciones concretas del caso.

Artículo 110. *Uso de Coches.*

Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio que utilice, habitual u ocasionalmente, vehículos de turismo para la realización de su trabajo, y dentro de las normas de la Compañía que marquen cuándo y cómo se utilizará este medio de transporte u otro, se establecen dos sistemas:

Cesión de vehículo de que disponga la empresa por cualquier título.
Vehículo propiedad del empleado.

En el primer caso, la empresa decidirá si cede al empleado un vehículo de su propiedad u otro, propiedad de un tercero que, a su vez, lo ceda mediante leasing o contrato de similar naturaleza.

1.º Cesión de un vehículo propiedad de la empresa o de un tercero.

a) Este sistema será utilizado en todo caso por los vendedores o miembros del Servicio de Asistencia Técnico-Comercial que realicen al servicio de la Empresa más de 7.000 kms al año.

Este kilometraje será medido por los datos que figuren en poder de la Empresa referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.

b) El empleado figurará como usuario del vehículo en todo contrato o documento que se cumplimente ante la Administración, con compañías de seguros, en el ámbito interno, o, en su caso, con la entidad financiero cedente. Asimismo, el empleado asumirá la completa responsabilidad de las infracciones que pudieran cometer en la conducción del vehículo él o cualquier otra persona, salvo caso de robo previamente denunciado.

c) El modelo de vehículo a facilitar por la Empresa será, el que el empleado elija entre estos cuatro, con su equipamiento de serie, u otro de similar categoría de la misma marca de entre los que en cada momento existan en el mercado.

- Ford Focus 2.0 TDCi 136 CV.
- Peugeot 308 Premium 2.0 Hdi 140 CV.
- Renault Megane 1.9 DCi 130 CV dynamic, 5P.

d) La Empresa abonará al empleado, por Km. recorrido en su trabajo:

Coche cedido por entidad financiera (gasolina): 0,0986.

Coche cedido por entidad financiera (diesel): 0,0763.

Coche propiedad de la empresa (gasolina): 0,1333.

Coche propiedad de la empresa (diesel): 0,1101.

e) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marquen la Empresa o la entidad cedente y a su cargo.

f) El mantenimiento en su integridad, a excepción del pago del combustible, será a cargo de la entidad cedente, en el caso de cesión mediante leasing.

Si el vehículo fuera propiedad de la Empresa, su mantenimiento será a cargo del empleado.

g) La duración del vehículo será de cinco años o 160.000 kms de contador.

h) Si el empleado causa baja en la Empresa, antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo, establecido en el apartado anterior, entregará a la Empresa el coche o, en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.

2.º Vehículo propiedad del empleado.

En el caso de las personas que no cumplan los requisitos establecidos en el anterior apartado y realicen en algún momento desplazamientos en su propio vehículo por cuenta de la empresa, el precio del kilometraje a cobrar será el siguiente:

Coche con seguro a todo riesgo (gasolina): 0,2992.

Coche sin seguro a todo riesgo (gasolina): 0,2872.

Coche con seguro a todo riesgo (diesel): 0,2674.

Coche sin seguro a todo riesgo (diesel): 0,2554.

3.º Revisión precio del km.

Se revisará trimestralmente de acuerdo con la fórmula que se ha utilizado para este Convenio, ajustando el precio del combustible a la media del que conste en los informes de precios publicados por el Ministerio de Industria de acuerdo a la siguiente regla:

- 1 de enero: Informes relativos a los meses de agosto, septiembre y octubre.
- 1 de abril: Informes relativos a los meses de noviembre, diciembre y enero.
- 1 de julio: Informes relativos a los meses de febrero, marzo y abril.
- 1 de octubre: Informes relativos a los meses de mayo, junio y julio.

La primera revisión se realizará el 1-10-2010.

4.º Vehículo de sustitución.

La empresa se compromete a introducir en su política sobre coches de empresa un tratamiento coherente sobre los coches de sustitución.

5.º Norma transitoria.

Este apartado se aplicará a aquellos trabajadores que habitualmente viajan por cuenta de la empresa realizando más de 7.000 kms al año pero que no hayan pasado al día de la firma de este convenio al sistema descrito en el apartado 1.º de este artículo. Estos trabajadores podrán mantener el uso de vehículo propio y percibir la compensación por kilometraje establecida en el apartado 2.º durante un período máximo de seis años (hasta el 30-6-2010), siempre y cuando el vehículo utilizado tenga una antigüedad inferior a siete años. En aquellos casos en que el vehículo propio alcance la antigüedad de siete años, el empleado tendrá la opción de pasar al sistema de renting o comprar un nuevo vehículo, sin ampliación alguna del plazo transitorio establecido anteriormente.

Cuando alcance la fecha establecida (30-6-2010) los trabajadores afectados por el presente apartado que no lo hayan hecho todavía deberán pasar al sistema de renting, cesando de manera automática y sin necesidad de requerimiento ni comunicación alguna la obligación de la empresa de abonarles el kilometraje en la cuantía establecida en el apartado 2.º, en el momento en que tenga el coche de renting solicitado a su disposición.

Artículo 111. *Guarderías.*

La Empresa abonará doce pagas de 36 euros al mes (por hijo) en concepto de subvención a aquellos trabajadores que tengan hijos inscritos en una guardería, acreditando debidamente la citada situación.

Artículo 112. *Cubiertas gratis.*

Todos los trabajadores con un año de antigüedad pueden disfrutar de neumáticos de turismo gratis de las marcas Bridgestone, Firestone O Dayton para utilizar en su vehículo propio en las condiciones y con los requisitos que se establecerán por el Reglamento establecido para ello. Los trabajadores obligados a utilizar coche de empresa tendrán derecho a montar cubiertas gratis en otro vehículo, siempre que sean titulares del mismo y demuestren utilizarlo personalmente para sus desplazamientos familiares.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 113. *Faltas y sanciones.*

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece los supuestos en que el empresario puede utilizar el despido disciplinario como respuesta a un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del trabajador. Sin perjuicio de la plena vigencia en Bridgestone Hispania de lo establecido en ese precepto, las partes consideran que, dado el carácter extremo del despido, debe existir un campo intermedio en el que se definen consecuencias de menor intensidad para determinados incumplimientos; ello, en beneficio de la necesaria convivencia en el seno de la empresa y de la adecuada organización del trabajo.

Por ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto, las partes han elaborado la presente regulación de faltas y sanciones.

Artículo 114. *Definición de faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con la tipificación que se recoge en los apartados siguientes. No obstante, esta tipificación tiene carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras infracciones, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias concurrentes.

A la hora de calificar una infracción, deberán además tenerse en cuenta:

- Si existe reiteración en este tipo de conductas.
- Existencia de advertencias previas.
- Educación, formación, competencia del infractor.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

En todo caso, tanto al calificar una conducta como al graduar las infracciones, se tendrá en cuenta el necesario respeto a la buena fe, que debe presidir por ambas partes el desarrollo de la relación de trabajo.

Artículo 115. *Faltas leves.*

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal sería, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

2. Faltar un día al mes al trabajo sin justificación. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

3. No cursar el aviso correspondiente, dentro de la jornada, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, sin perjuicio de la posterior acreditación de la causa.

4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

8. Infracción de las normas de higiene de la Empresa.

9. Fumar en los lugares en que esté prohibido.

10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.

11. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

Artículo 116. *Faltas graves.*

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.

4. La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

5. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

6. Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

7. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.

8. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.

9. La reincidencia en "falta leve" que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

10. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo. La empresa deberá acreditar cumplidamente la falta de aviso.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

12. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

13. Fumar en lugares no habilitados en los cuales puedan causarse molestias a otros trabajadores.

Artículo 117. *Faltas muy graves.*

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.

2. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
3. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
4. 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 dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
7. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía de las que se deriven daños para las personas o las instalaciones.
8. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
9. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.
11. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
12. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
13. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.
14. Modificar o falsear datos en documentos de control, salvo instrucción expresa del mando en ese sentido.
15. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.
16. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tenga aquella consideración.
17. Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.
19. Fumar en lugares no habilitados para este fin, si con ello se pone en riesgo la seguridad de personas o instalaciones.
20. Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 118. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual y con la debida proporcionalidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales, en aquellos casos previstos en el núm. 2 del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 119. *Procedimiento.*

Además de las garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones se impondrán de acuerdo con las siguientes normas:

1. El trabajador será informado con carácter previo a la imposición de cualquier sanción de los hechos que, a juicio de la empresa, puede ser constitutivos de infracción de sus obligaciones.
2. El trabajador tendrá derecho a formular las alegaciones que estime oportunas respecto al contenido de la comunicación recogida en el apartado anterior.
3. En caso de que la empresa tenga conocimiento de la afiliación del trabajador a un sindicato, éste será también informado y oído con carácter previo.
4. Las sanciones serán notificadas por escrito, excepto las consistentes en mera amonestación verbal.
5. Se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión mixta (de composición paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores), a la que la empresa podrá consultar con carácter previo a la imposición de una sanción, especialmente en los casos de imputación de infracciones graves y muy graves a trabajadores sin afiliación sindical.

Artículo 120. *Prescripción de las infracciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá durante el tiempo que medie entre las comunicaciones previas que establece el apartado anterior y la presentación de alegaciones o transcurso del plazo conferido a ese efecto.

SERVIZOS

CAPÍTULO IX

Representación del personal

Artículo 121. *Representación del personal.*

La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión se realizará a través y de la forma establecida en el Título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios Colectivos, que según necesidades y conveniencia se puedan establecer en el futuro.

Artículo 122. *Reclamaciones individuales.*

Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito en el impreso diseñado por la Empresa.
- b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato que lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de

petición o reclamación de que se trate. La reclamación deberá ser contestada en el plazo de 15 días naturales, salvo en el caso de disfrute de días adicionales que será resuelto en siete días naturales.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la Representación Legal del personal, el Jefe de Recursos Humanos dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Artículo 123. *Representación empresarial.*

La representación de la Dirección de la Empresa para las relaciones con la representación del personal, será del Jefe de Delegación correspondiente o del Jefe de Recursos Humanos de la red comercial.

Artículo 124. *Órganos de representación.*

Comité de Empresa:

En los Centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa, éstos ejercerán la representación del personal.

Delegados de personal:

En los Centros donde no existan Comités de Empresa y solo Delegados de personal, éstos actuarán mancomunadamente, para la resolución de los asuntos, formando un órgano colegiado que tendrán las mismas competencias, y atribuciones, y se regirá por las mismas reglas de funcionamiento que las asignadas a los Comités de Empresa.

En los Centros de trabajo con al menos cuatro trabajadores y, con el fin de conseguir que puedan estar representados, éstos elegirán a un representante, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente.

Artículo 125. *Asamblea General de Delegados.*

Dado el número de Centros de Trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una Asamblea General de Delegados de todos los Centros, formada por todos los representantes legales del personal.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta Asamblea General de Delegados:

- Elegir, de entre sus miembros, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- Elegir, de entre sus miembros, las diversas Comisiones Intercentros que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo se deban constituir.
- Elegir, de entre sus miembros, un Comité de Empresa Intercentros, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 63, n.º 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Comité de Empresa Intercentros:

Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de nueve personas cuyas funciones primordiales serán:

- Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen la totalidad o a la mayor parte de los Centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un sólo Centro, se presuma que la decisión tomada pueda tener repercusión o implicaciones en otros Centros de Trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.

- Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.
- Sustituir, en los casos que por la Asamblea General de Delegados se acuerde la actuación de las diversas Comisiones Intercentros para la aplicación de lo pactado.

Comisiones de Trabajo:

Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de Personal de cada centro podrán constituir comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un solo Delegado, para el ejercicio de determinadas funciones.

Comisión de Formación:

Para cumplir adecuadamente con el objetivo de facilitar la formación necesaria a los trabajadores se crea una Comisión de Formación, de carácter paritario, de la que formarán parte 3 miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y un número igual de representantes de la empresa. Esta comisión compartirá información sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Se reunirá, como mínimo, una vez por trimestre.

Artículo 126. *Competencias y funcionamiento.*

Cada uno de estos órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio más las que corresponde por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los órganos establezca libremente, pero con respeto a las siguientes prescripciones mínimas:

a) Reuniones.

Para el ejercicio de sus funciones los órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la Empresa o sólo entre los miembros de la representación.

- Los órganos de representación de cada Centro podrán celebrar una reunión mensual.
- La Asamblea General de Delegados se reunirá una vez al año.
- El Comité Intercentros se reunirá con la Empresa cada trimestre.
- El resto de los órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la Empresa. Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí, deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la Empresa.

b) Reuniones conjuntas:

Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto.

El Secretario entregará con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la Dirección de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que constarán sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario en representación de los Trabajadores y el Secretario en representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

c) Secretarios.

Cada uno de estos órganos designará, de entre sus miembros, un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la Empresa, Oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

Artículo 127. *Información al personal.*

Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal la facultad de comunicarse con sus representados y mantenerlos informados de su actuación y gestión, reconociéndose ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello se acuerda:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.

b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

- Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.
- Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y Empresa.
- Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

Artículo 128. *Tiempo de los representantes.*

a) Crédito de horas.

Los representantes del personal, cualquiera que sea en los Órganos y gestiones en que actúe, dispondrán de cinco horas más del tiempo de trabajo que marca el art. 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponde a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados de cada Centro de Trabajo se acreditará un

total de número de horas a emplear por la representación del personal de dicho Centro de Trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida, no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada Centro.

En los Centros de Trabajo, donde alguna Central Sindical tenga más de un representante, se podrán acumular las horas entre los miembros de esa candidatura sindical.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, todas las que los miembros de los diversos Órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del Centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones Intercentros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo.

b) Pago.

Las horas concedidas de trabajo, a que se refiere el apartado anterior, se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal o ante el Jefe de la Delegación, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la Empresa y en este Convenio, para la actuación de los representantes del personal.

Artículo 129. *Secciones Sindicales de Empresa.*

La posible constitución de Secciones Sindicales de Empresa dentro del ámbito afectado por este Convenio se regulará, llegado el caso, por los acuerdos que se establezcan entre la Empresa y la Central Sindical correspondiente, pudiendo servir de base para ello los acuerdos que rigen la constitución de dichas Secciones Sindicales para las Fábricas de la Compañía, y la legislación vigente.

CAPÍTULO X

Otros acuerdos

Artículo 130. *Liquidación de las Prestaciones Complementarias de Seguridad Social Reconocidas con cargo al Fondo Interno, a Trabajadores que Causaron Baja en la Empresa.*

1. En el año 1992, se pusieron en marcha una pluralidad de medidas dirigidas a garantizar la reconversión y viabilidad de la Empresa, algunas de ellas se canalizaron mediante acuerdos alcanzados con los Representantes de los Trabajadores, reflejadas en el XIV Convenio Colectivo de Fábricas y en el denominado Plan Industrial de Futuro. Entre estas medidas destaca la decisión de extinguir el sistema de mejoras voluntarias de la Seguridad Social vigente en ese momento (fondo interno de pensiones) y su sustitución por otro nuevo acogido a la Ley que regula los Planes y Fondos de Pensiones (Fondo Externo de Pensiones). Al mismo tiempo se estimó conveniente que este cambio no afectase a los complementos de pensiones que hubiesen sido reconocidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1991, o con posterioridad a esa fecha a aquellos trabajadores a quienes se les haya reconocido la situación de incapacidad permanente solicitada antes del 31 de marzo de 1992 (Anexo II punto 5 del 14 Convenio Colectivo de Fábricas), que

continuarían respetándose en los términos y con el alcance reconocido a los trabajadores beneficiarios de esas prestaciones.

2. Las medidas previstas en los citados XIV Convenio Colectivo de Fábricas y su Anexo, el Plan Industrial de Futuro, han dado paso a medidas complementarias que, en su conjunto, han contribuido a fortalecer la posición de la Empresa. Sin embargo, la situación general del mercado, caracterizada por una fuerte competitividad y, por ello, de descenso de los márgenes comerciales, obliga a avanzar en el camino de racionalizar los costes fijos de explotación, indispensable para garantizar el mantenimiento de su actividad productiva y de defensa de los derechos de los trabajadores.

3. Dentro de este marco de esfuerzos conjuntos para garantizar la viabilidad sostenida de la Compañía, ha sido analizado el impacto económico de las previsiones de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, que, entre otros aspectos impone externalizar, mediante contratos de seguros o planes de pensiones, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones ya causadas, e instrumentadas a través de Fondos Internos. El cumplimiento de esta obligación por la Compañía implicaría un incremento importante del coste económico de sus actuales compromisos en materia de pensiones, con incidencia negativa directa en sus disponibilidades presupuestarias destinadas, fundamentalmente, a inversiones para la modernización de sus sistemas productivos y, con ello, al mantenimiento de una política de empleo activa y progresiva.

4. Un análisis de las circunstancias descritas con anterioridad ha obligado a las partes negociadoras a adoptar la decisión de cancelar de manera definitiva y total el sistema de prestaciones complementarias de Seguridad Social que continuaba rigiéndose por las normas convencionales que con carácter transitorio fueron respetadas por el XIV Convenio Colectivo de Fábricas. Por lo que a partir del 31-12-97 se extingue este sistema transitorio de prestaciones complementarias de Seguridad Social con cargo al patrimonio de la Compañía (fondo interno). Los trabajadores o sus familiares afectados por este Acuerdo de Liquidación, recibirán de una sola vez una cantidad a tanto alzado en concepto de compensación capitalizada de dichas prestaciones periódicas, calculada en su dimensión cuantitativa, en función de los siguientes parámetros:

- Tablas de mortalidad GRMF80 y GRMF80 + 2 años en invalidez.
- Tipo de interés del 5%.
- Existencia de posibles causahabientes.

Al capital así obtenido se le ha aplicado unas Tablas de Recorte General y en el caso de los inválidos unas Tablas de Mejora de Invalidez que figuran como anexos al Acta Final de la negociación del presente Convenio.

La cantidad que por aplicación de dichos parámetros, corresponderá a cada trabajador-pasivo afectado se refleja en el listado nominativo que figura como Anexo al Acta Final de la negociación del presente Convenio Colectivo, que se da por reproducido a los efectos de considerarle parte integrante del contenido del propio Convenio y, por lo tanto, con el mismo valor y eficacia. En cualquier caso la cantidad total que corresponderá abonar al conjunto de los trabajadores afectados (Producción y Ventas) no podrá superar el presupuesto límite calculado de catorce mil novecientos setenta y un millones seiscientas setenta y seis mil ciento siete pesetas (89.981.585,63 euros).

5. Se destinarán al pago de las cantidades que por sustitución de las prestaciones complementarias deberán recibir los trabajadores-pasivos afectados, las disponibilidades económicas provisionadas por la Compañía para la financiación de las obligaciones causadas con cargo al fondo interno y, en su caso, las cantidades que complementariamente deba aportar la Compañía para cubrir hasta el límite presupuestario que representa el coste total de la liquidación del referido sistema interno de pensiones.

6. La cantidad resultante de aplicar los criterios establecidos en el apartado anterior se entiende como cantidad cierta, fija e inalterable y, por lo tanto, no experimentará variación alguna por los cambios que pudieran introducirse por vía legal (de carácter laboral, Seguridad Social, tributaria o sobre cualquier otra materia con incidencia en el

contenido de este Acuerdo) o convencional. Por otra parte, esas cantidades han sido calculadas en pesetas brutas (antes de impuestos) y, en la actualidad, tienen, a efectos tributarios, la consideración de rentas irregulares. Esto significa que en el momento de su abono al titular del derecho, la Empresa procederá, en su caso, a practicarle la preceptiva retención y su posterior ingreso en el organismo competente, y a partir de ese momento corresponderá a los perceptores de esas cantidades el cumplimiento íntegro de sus obligaciones como sujetos tributarios en los sucesivos Ejercicios Fiscales.

7. Se entiende sustituido o derogado el contenido de todos aquellos convenios o acuerdos colectivos, y los acuerdos individuales de materialización de las pensiones complementarias reconocidas y abonadas con cargo al fondo interno de la Compañía, que sean contrarios a lo dispuesto en este precepto y pudieran implicar la vigencia colectiva o individual del derecho a las prestaciones complementarias que se ha acordado liquidar a través de este Convenio Colectivo.

8. Con efectos del 31 de diciembre de 1997, se entiende liquidado el denominado sistema antiguo de pensiones complementarias (fondo interno de pensiones), por lo que a partir de esa fecha se extingue automáticamente la obligación empresarial de pago periódico de prestaciones complementarias a las de Seguridad Social, reconocidas a los trabajadores pasivos –estuvieren o no incluidos formalmente en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo–, con cargo a los fondos internos constituidos por la Compañía. Careciendo de incidencia alguna en dicho efecto de liquidación o extinción del referido sistema interno de pensiones, la circunstancia de que el trabajador pasivo afectado, por causas no imputables a la Empresa, no perciba de manera efectiva las cantidades que por aplicación de lo dispuesto en este precepto tenga derecho a recibir y sean puestas a su disposición. Esto supone, además, que desaparecen las expectativas de derecho a causar nuevas pensiones complementarias del antiguo sistema de Seguridad Social complementaria que se liquida a través del presente Convenio Colectivo.

Artículo 131. *Respeto a las Condiciones Pactadas para Cierre de Centro.*

En caso de que durante la vigencia del convenio fuera necesario ejecutar el cierre de algún centro de trabajo, la empresa se compromete a aplicar las condiciones pactadas en el acuerdo de 1 de diciembre de 2005.

www.cigservizos.org
ANEXO A
Programa de empleo

I. La empresa aplicará la jubilación parcial y el contrato de relevo de acuerdo con la legislación vigente y la regulación de detalle que se incluye en este anexo.

No se aplicará el contrato de relevo en aquellos centros de trabajo o colectivo afectados por planes especiales de ajuste de plantilla.

II. La solicitud de los interesados se efectuará mediante escrito dirigido al departamento de personal correspondiente. Esta solicitud se efectuará en las fechas que marque la Comisión de Seguimiento.

Las fechas de paso a jubilación parcial serán las siguientes:

- Trabajadores nacidos entre enero y septiembre de 1950, con cotizaciones anteriores al 1/1/67: 1 de octubre de 2010.
- Resto de trabajadores con derecho a pasar a jubilación parcial: al mes siguiente de aquél en que cumplan la edad que les habilita para ello.

III. La empresa se reserva el derecho de rechazar las solicitudes de trabajadores de la nómina de empleados respecto de los cuales no sea posible aplicar el contrato de relevo de acuerdo con la legislación, como en el caso de aquellos cuyo puesto se considera amortizable o en que se de la conveniencia de cubrir por promoción interna el puesto del jubilado. Asimismo la Empresa se reserva el derecho de retrasar la aplicación del contrato

de relevo en aquellos supuestos en que sea necesario para garantizar la formación del nuevo ocupante del puesto.

En los casos en que la Empresa haga uso de este derecho se facilitará a la Comisión de Seguimiento la información necesaria, incluyendo la relativa a las causas por las que se considera amortizable el puesto, imposible la aplicación del contrato o conveniente el retraso de su aplicación.

IV. Los trabajadores jubilados parcialmente reducirán su jornada al mínimo legal en cada caso (15%, o 20%, o 25%). En cuanto a los relevistas, serán contratados a jornada completa.

V. Las condiciones económicas a aplicar a los trabajadores parcialmente jubilados (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

– La empresa abonará el 15%, o 20%, o 25% en cada caso del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).

– Asimismo, se abonará bajo el concepto «compensación Plan Pensiones» una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir el trabajador prestando servicios a jornada completa excepto cuando la reducción de la jornada supere el 20%, a partir del cual la «compensación Plan de Pensiones» se limitara al 4,5%. En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo:

- El concepto «compensación Plan Pensiones» será el resultado de aplicar el porcentaje establecido para la cotización al fondo, al 85%, o 80%, o 75% en cada caso del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

- La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 15%, o 20%, o 25% en cada caso del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.

Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los seis meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período el trabajador hubiera estado enfermo se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

VI. Los jubilados parciales que decidan no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones, mantendrán la condición de partícipes del mismo, si bien desaparecerá la obligación de efectuar aportaciones del partícipe. Este, no obstante, podrá efectuar aportaciones de carácter voluntario. La aportación de la empresa se efectuará en los términos recogidos más arriba (apartado V). Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones las modificaciones necesarias para hacerlo posible.

VII. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán cubiertos por el seguro colectivo que regula el convenio, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del seguro, salvo en el caso de que la fecha de efectos de la mencionada resolución fuera anterior al paso a la situación de jubilación parcial.

VIII. La prestación de trabajo de los jubilados parciales se realizará de la siguiente manera:

a. El primer año en situación de jubilación parcial, acumulando el 15%, o 20%, o 25% en cada caso de la jornada anual en el período inmediatamente posterior a la firma del contrato.

b. En años sucesivos, en los períodos que se marque al tiempo de elaborar los calendarios anuales de trabajo.

IX. Si como consecuencia de la evolución del negocio fuera necesario plantear en alguno o algunos de los centros de trabajo planes especiales que afecten a la plantilla se suspenderá la aplicación del presente acuerdo y se estará a lo que se acuerde entre las partes. Esto no afectará a los trabajadores que con anterioridad hayan accedido a la jubilación parcial, que mantendrán las condiciones fijadas en el presente acuerdo y no se verán afectados por un expediente posterior.

X. Se creará una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, de composición paritaria (un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y un número igual de representantes de la empresa) que tendrá como misión vigilar el cumplimiento del mismo, establecer su correcta interpretación y solucionar los problemas que se planteen para su aplicación. Esta Comisión recibirá de la empresa información cumplida acerca de la aplicación del presente acuerdo en todos sus aspectos, incluida la aplicación de las cláusulas IV y X, en cuyo caso serán objeto de discusión en la misma las medidas a adoptar.

XI. Los trabajadores con Contrato de Relevo pasarán a ser indefinidos a su vencimiento.

XII. Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se pacta la jubilación forzosa a los 65 años, en el marco del sistema de fomento de empleo que constituyen este anexo y el artículo 13 b) del convenio, y siempre que los trabajadores a los que se aplique tengan derecho a la pensión pública de jubilación.


www.cigservizos.org