

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11391 *Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA, (delegaciones).*

Visto el texto del XVI Convenio colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, SA (delegaciones), (código de convenio núm. 90002181011981) que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.I

XVI CONVENIO COLECTIVO DE BRIDGESTONE HISPANIA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo 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.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores dados de alta en los Centros de Trabajo de Bridgestone Hispania, S.A., de Madrid, Barcelona y Sevilla, así como los empleados adscritos a la red comercial que prestan servicios en el norte de España y estén dados de alta en el centro de trabajo de Basauri. De este último caso se exceptúan los que en su momento optaron por que les fuera aplicado el convenio colectivo de fábricas.

Artículo 3. *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.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todo el personal de la plantilla excepto al de alta dirección, al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/85 de 1 de agosto.

En todo caso, las normas del convenio serán de aplicación siempre que por la naturaleza del contrato sean aplicables y que en el propio convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La vigencia general de este convenio será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. En los artículos en que se hace referencia a una vigencia distinta respecto a materias concretas se estará a lo allí específicamente dispuesto.

Artículo 6. *Revisión.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar de manera motivada la revisión del contenido del convenio durante su vigencia. La revisión, previa notificación debidamente fundamentada de la parte que la solicite, será negociada, en su caso, por todos los sujetos legitimados para la negociación del convenio y aprobada por la mayoría de ambas representaciones, empresarial y social.

Artículo 7. *Aplicación, interpretación y resolución de conflictos.*

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente convenio, en todo o en parte, corresponderá a una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio. Esta comisión estará formada por cuatro vocales nombrados por los sindicatos firmantes de este convenio entre los pertenecientes a la Comisión Negociadora del mismo, siempre que esas personas sigan siendo representantes del personal, y otros cuatro por la empresa, también pertenecientes a la Comisión Negociadora.

Ambas partes contratantes se comprometen a plantear y debatir en esta Comisión Paritaria cuantas discrepancias surgieran entre ellas acerca de la interpretación o aplicación del convenio. Asimismo 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 o sindicato se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este convenio, a las instancias jurisdiccionales o administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días. La aprobación de una resolución requerirá el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. Las resoluciones que dicte la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que la ley atribuye a los convenios colectivos estatutarios.

En caso de que la Comisión Paritaria no fuera capaz de adoptar una decisión sobre los temas que se le plantearan cualquiera de las partes podrá solicitar un procedimiento de mediación en el marco del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Para el inicio de un procedimiento de arbitraje en el marco del mencionado acuerdo intersectorial será necesario el acuerdo de ambas partes, acuerdo que incluirá los detalles recogidos en el artículo 20 del mencionado acuerdo intersectorial.

Este procedimiento de resolución de conflictos se utilizará también en caso de que se plantee la inaplicación de cualquiera de las cláusulas del convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *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 la norma convencional de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros afectados, con exclusión de cualquier otro acuerdo colectivo, sea de inferior, igual o superior rango o ámbito.

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.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y, en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento. La empresa no aplicará durante la vigencia del convenio la posibilidad de inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 41 del mismo texto. La no aplicación de las condiciones acordadas sólo será posible mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 7 de este convenio.

Artículo 9. *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. *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.*

La denuncia de este convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

CAPITULO 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 según recoge la postura de Bridgestone ante los derechos humanos respetando el principio de no discriminación por motivos de raza, etnia, nacionalidad, sexo, edad, idioma, religión, credo, condición social, discapacidad, o cualquier otro factor relacionado.

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 seis 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 seis 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 artículo 88.

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, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, deberá renovar a su vencimiento el plan de igualdad.

Este plan de igualdad fijará los 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 deberá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A tal efecto, se creará una comisión de trabajo para la igualdad de trato formada por cuatro miembros en representación de los sindicatos firmantes del convenio y otros cuatro en representación de la empresa.

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 artículo 95.

No obstante lo anterior, si fuera de interés del empleado y no afectara al funcionamiento del departamento o área, la empresa procurará reducir el mencionado plazo máximo de un mes.

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 artículo 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 artículo 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 reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso 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 1º 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 reingreso 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 Complemento Personal 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 artículo 45 c).

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso 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 reingreso 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 reingreso 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 reingreso 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 P.H. 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.

Peticiones y reclamaciones del personal.

Artículo 31. *Revisión de valoración.*

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 artículo 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 artículo 122.

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 Grupos profesionales

Artículo 34. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 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.

Artículo 35. *Grupos profesionales.*

El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en los 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.

CAPÍTULO IV

Movilidad y promoción

Sección 1.^a Definiciones y principios

Artículo 36. *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 37. *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 49 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 38. *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 39. *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 40. *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 41. *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 42. *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 artículo 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 artículo 53, 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 43. *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 44. *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 45. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 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 46. *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 artículo 35 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 47. *Fin de la provisionalidad.*

- a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 42.

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 48. *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 artículo 49 (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 49. *Reglas del concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 48 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

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 eliminatória.

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 50. *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 51. *Excepción del concurso.*

No será necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 46, 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.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Artículo 52. *Jornada semanal y diaria.*

La jornada anual será de 1.704 horas anuales.

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, lo que hace un total al año de 213 días laborables de 8 horas.

Por medio de acuerdo a la hora de elaborar los calendarios se podrá efectuar un reparto diario o semanal diferente de las horas de jornada anual.

El personal que trabaje por el sistema ordinario distribuirá su jornada en 5 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 53. *Normas específicas en materia de horario.*

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 modificación puntual 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 modificación horaria.

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 hasta un máximo de 30 minutos o retrasar 60 su incorporación al trabajo, 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 tríptico al departamento de Recursos Humanos el horario al que decida ajustarse.

Artículo 54. *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 55. *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 56. *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 artículo 37, número 2 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 1.º 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 57. *Vacaciones generales.*

La duración de éstas será de 22 días laborables (o 23, si se dan las excepciones del artículo 56), 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 5 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 58. *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 cuatro horas.

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

Artículo 59. Normas comunes a las vacaciones generales y adicionales.

Para el personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de julio de 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 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 60. 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
25 a 29	1
30 a 34	2
35	4
36	5
37	6
38	8
39	10
40 o más	11

Estas vacaciones se empezarán a disfrutar dentro del 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 61. 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 artículo 62.

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 62. *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 63. *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 64. *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 65. *Parejas de hecho.*

A efectos de la concesión de los permisos recogidos en el artículo 62 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 66.º *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 sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 corresponda 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 67. *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 83. 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 artículo 83.

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 68. *Conceptos retributivos.*

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

- Salario de Calificación.
- Complemento Personal
- Condiciones Modificativas.
- Antigüedad.
- Garantía artículo 87.
- Nocturnidad.
- Plus de festivo.
- Plus de turno.
- Bonus de Productividad.
- Incentivos Delegados.
- Horas extraordinarias.

Artículo 69. *Condiciones modificativas.*

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla número II, se regirá por las normas que se señalan en el artículo 27, apartado 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 Complemento Personal en el Salario.

Artículo 70. *Salario de calificación.*

El Escalón y la retribución correspondiente a cada uno de éstos, es el que aparece en la Tabla I del artículo 78.

Artículo 71. *Complemento personal.*

Las percepciones fijas que no se correspondan con ninguno de los conceptos regulados en el convenio y que, como mejora, pudiera percibir un trabajador, se abonarán en el concepto Complemento Personal.

Artículo 72. *Complementos por antigüedad.*

1.º Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 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 de julio de 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 número 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 73. *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 53 y 54 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 78.

Este plus no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias, ni en el pago de las vacaciones adicionales del artículo 58. 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 78) 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 58. En cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales.

Artículo 74. *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 75. *Pagas extraordinarias.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 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 76. *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:

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

Artículo 77. *Incentivo delegados.*

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

Sección 2.ª Valores

Artículo 78. *Tablas de retribución.*

Las tablas salariales del año 2013 son las que efectivamente fueron aplicadas ese año como consecuencia de la vigencia por ultraactividad del 15.º Convenio.

Las siguientes tablas (cuyos importes corresponden con los de 2013, excepto los de la Tabla I, que han sido reducidos en un 10 % respecto a aquellas, y los de la Tabla V, Pluses, que sigue al convenio de fábricas) estarán vigentes desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

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.

ANEXO I

Tabla I (2014/2015)

Salario calificación

Escalón	Euros/mes
0	2.259,70
1	2.051,42
2	1.879,64
3	1.723,50
4	1.565,34
5	1.436,34
6	1.319,00
7	1.212,31

Tabla II (2014/2015)

Condiciones modificativas

Posición	Euros/mes
A	139,63
B	101,85
C	70,33
D	44,42
E	23,49
F	6,66

Tabla III (2014/2015)

Antigüedad*V. Quinq.*

Euros/mes: 98,22.

Tabla IV (2014/2015)

Bonus productividad mes

Euros/mes: 26,54.

Tabla V (2014/2015)

Pluses

Noctur. Euros/día	Turno Euros/mes	Sabado Domingo Euros/día	Festivo Euros/día
28,97	57,93	65,46	71,07

Artículo 79. Complemento personal.

a) Las tablas salariales que anteceden han sido reducidas en un 10 % sobre las vigentes en 2013. El importe total que esta reducción de tablas suponga a cada empleado respecto a lo que venía efectivamente percibiendo se le garantiza a título individual y será abonado en nómina bajo el concepto Complemento Personal. Esta garantía no será absorbible ni compensable.

b) Los empleados que han venido percibiendo a lo largo de 2014 el nivel mínimo de la escala de salario de calificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 a) seguirán percibiendo el mismo importe que venían recibiendo hasta que transcurran los 3 meses consignados en el mencionado artículo en su anterior redacción (ya que el cambio operado no afecta a los empleados contratados antes de la firma del convenio). Una vez transcurrido dicho período pasarán a percibir el salario de calificación que les corresponda en función de su puesto y en las cuantías que señalan las tablas de 2014, más un 0,5 % calculado sobre su nueva retribución total, que les será abonado a partir de entonces en complemento personal.

Artículo 80. Incremento salarial.

a) Con efecto 1 de enero de 2014 se aplicará un incremento del 0,5 % sobre la retribución que perciba el trabajador por todos los conceptos recogidos en las tablas, más el importe que perciba como complemento personal. Este incremento engrosará el complemento personal.

b) Con efecto 1 de enero de 2015 se aplicará un incremento igual al IPC de 2014 (interanual de diciembre), sobre la retribución que perciba el trabajador por todos los conceptos recogidos en las tablas, más el importe que perciba como complemento personal. Este incremento engrosará el complemento personal. Los trabajadores que no tuvieran complemento personal en enero de 2015 por haber sido contratados con posterioridad a la firma del convenio, pasarán a tener complemento personal con la aplicación del incremento de 2015. Cualquiera que sea el dato de IPC, este incremento de 2015 no será inferior al 0,7 %.

Artículo 81. *Compensación adicional.*

Se acuerda una compensación adicional de 200 euros no consolidables para el año 2014 que se abonarán en el mes de octubre de ese año y de 200 euros no consolidables para el año 2015 que se abonarán así mismo en el mes de enero. Estos importes no repercutirán en las pagas extraordinarias ni en ningún otro concepto salarial.

Los trabajadores percibirán estas cantidades en proporción al tiempo de alta en la empresa en el año correspondiente. Los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la fecha de pago percibirán los importes que les correspondan a fin de año. A aquellos trabajadores que cesen en la empresa a lo largo del año se les detraerá o abonará el importe que corresponda en el finiquito.

Artículo 82. *Dietas y gastos de alojamiento.*

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

Desayuno – Euros	Comida – Euros	Cena – Euros	Alojamiento
4,46	24,69	18,11	Hotel ***

Estos valores (que han sido incrementados en un 0,5 %) entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2014. Con efectos 1 de enero de 2015 estos valores serán revisados conforme al IPC interanual de diciembre de 2014.

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 83. *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 artículo 87) hora

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

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 84. *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:

Importe Nocturnidad = Días laborales vacaciones × 8 × Promedio Nocturnidad.

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

Importe Plus Turno = Días laborales vacaciones × 8 × Promedio Plus Turno.

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

Importe Plus Festivo = Días laborales vacaciones × 8 × 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 85. 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 86. 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 87. *Pago de retribución flexible.*

Con efecto de optimizar la fiscalidad de los trabajadores, la empresa ofrece mediante acuerdo con el trabajador, la opción de sustituir parte de los conceptos del Convenio por productos de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente en materia de exenciones fiscales, sin alteración de la cantidad bruta anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. La apertura del plan será anual, y en caso de que el trabajador solicite la baja de esta percepción, volverá a percibir su salario base íntegro en forma dineraria.

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

Artículo 88. *Especialidades en el pago a los jubilados parciales.*

El cálculo de los salarios de los jubilados parciales se realizará de acuerdo con las normas del convenio y la regulación correspondiente al trabajo a tiempo parcial, más las siguientes reglas especiales:

– La empresa abonará el salario que por todos los conceptos les corresponda percibir en proporción al porcentaje de jornada que se fije en sus contratos. 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 (y de acuerdo con la normativa y convenio aplicable en el momento en que pasó a jubilación parcial) excepto cuando la jornada de trabajo pactada supere el 20 %, a partir del cual la «compensación Plan de Pensiones» se limitará 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 (y siempre con el límite total antes referido del 4,5 % en caso de que el porcentaje de jornada supere el 20 %):

La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje de contribución establecido al salario que perciba el trabajador por todos los conceptos, excepto la «compensación Plan Pensiones».

El concepto «compensación Plan Pensiones» será igual a la diferencia entre la cotización efectuada según el párrafo anterior y el importe de la contribución a cargo de la empresa que hubiera debido realizarse si el trabajador siguiera prestando servicios 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.

La empresa tiene registrado con fecha 28 de febrero de 2013 un acuerdo de aplicación de la jubilación parcial.

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 artículo 69, 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 artículo 42 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 importes de los diferentes Salarios de Calificación se le adicionará en el concepto Complemento Personal, 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 artículo 46 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el artículo 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 artículo 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 artículo 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 correspondiente pasando la diferencia a engrosar el complemento personal del empleado.

Posteriores cambios a un escalón superior permitirán compensar y absorber el importe incluido en el complemento personal por aplicación del párrafo anterior.

b) Si la persona pasa a un Escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el Salario de Calificación que le corresponda en el nuevo Escalón.

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.

Artículo 93. *Traslados.*

En el caso de traslado a que se refiere el artículo 40, número 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 el trabajador como para su cónyuge, 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 atenerse 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:

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

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Artículo 96. *Anticipos a cuenta del salario.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 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 al departamento de Recursos Humanos.

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

Cantidad a anticipar =

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

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

Cantidad a anticipar =

$$\text{N.º días de devengo del trimestre o antic.} \times \frac{\text{Salario Calif. + Condiciones Modificativas + Garantía Art. 87 + antigüedad}}{90} \text{ de los de devengo de la paga extraord.}$$

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 IPC 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 2 % 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 capítulo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder de 80.502,97 euros.

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 2 %.

Norma transitoria: El porcentaje de aportación a cargo de la empresa en 2013 se mantendrá en el 4,5 % anterior, aplicándose hasta fin de año las tablas previamente vigentes. En 2014 la aportación de la empresa será del 1 %, aplicándose a lo largo del año como porcentaje de aportación por edad la mitad de los porcentajes señalados en la nueva tabla de aportaciones.

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

Edad entera cumplida a 31/12/2012	Porcentaje años 2014	Porcentaje año 2015
Menor que 25	0,63%	1,27%
25	0,63%	1,27%
26	0,63%	1,27%
27	0,63%	1,27%
28	0,63%	1,27%
29	0,63%	1,27%
30	0,63%	1,27%
31	0,63%	1,27%
32	0,63%	1,27%
33	0,67%	1,33%
34	0,70%	1,40%
35	0,70%	1,40%
36	0,77%	1,53%
37	0,83%	1,67%
38	0,87%	1,73%
39	0,90%	1,80%
40	0,93%	1,87%
41	0,97%	1,93%
42	1,00%	2,00%
43	1,03%	2,07%
44	1,07%	2,13%
45	1,10%	2,20%
46	1,13%	2,27%
47	1,17%	2,33%
48	1,20%	2,40%
49	1,23%	2,47%
50	1,27%	2,53%
51	1,30%	2,60%
52	1,33%	2,67%
53	1,40%	2,80%
54	1,47%	2,93%
55	1,53%	3,07%
56	1,60%	3,20%
57	1,63%	3,27%
58	1,70%	3,40%
59	1,77%	3,53%
60	1,83%	3,67%
61	1,83%	3,67%
62	1,83%	3,67%
63	1,83%	3,67%
64	1,83%	3,67%
65	1,83%	3,67%
Mayor que 65	1,83%	3,67%

La aportación del promotor a favor de los trabajadores que sean contratados con 40 años de edad o más será desde el inicio y con carácter definitivo el 2 %.

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la empresa no alcanzara el 2 % indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente a la aportación efectuada.

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:

- a) La jubilación, en los términos previstos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.
- b) El fallecimiento.
- c) La incapacidad permanente que sea causa de la extinción del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo recogido en el apartado 8 del artículo 160.

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:

Obreros	Empleados	
	I.C.	E.C.
Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Garantía Retributiva. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno. Plus Sábado, Domingo y Festivos. Polivalencia. Antigüedad. Garantía Artículo 147.	Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Garantía Retributiva. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno. Plus Sábado, Domingo y Festivos. Antigüedad. Garantía Artículo 147.	Salario.

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 la prestación a percibir consistirá en una renta mensual definida de 1.500 euros constantes, con un límite acumulado hasta alcanzar la prestación total definida en el apartado 2.

En el momento en que se produzca la extinción de la relación laboral, el beneficiario tendrá derecho al resto de prestación hasta alcanzar el capital asegurado definido en el apartado 2, una vez deducida la suma nominal de todas las rentas mensuales cobradas hasta la extinción, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

En el supuesto de revisión de la incapacidad por parte del órgano calificador, volviendo el partícipe a su puesto de trabajo, dejará de percibir el importe mensual definido en este apartado. Si una vez reincorporado al puesto de trabajo, volviera a causar contingencia por incapacidad, se volverá a determinar en ese momento la prestación total de la que se le deducirá la suma nominal de todas las cuantías en forma de renta mensual previamente abonadas, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

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, artículo 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 (siete miembros en representación de los partícipes y dos 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 Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y el artículo 30 del

Real Decreto 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 a personas con discapacidad.

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

La cantidad a abonar será:

- Discapacidad hasta el 33 %: 33 euros.
- Discapacidad del 34 al 66 %: 66 euros.
- Discapacidad mayor del 66 %: 99 euros.

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 con discapacidad reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 109. Ropa de trabajo.

El personal que por las condiciones en que realice su trabajo lo requiera de manera continua 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 tres, con su equipamiento de serie:

Ford C-Max Titanium 1.6 TDCi 115cv Manual 6

Peugeot 308 Allure 1.6 e-HDi 115 Cv C.C Manual STT 6 Vel.

Peugeot 308 SW Allure 1.6 BlueHDi 115CV

Si se dejaran de fabricar estos vehículos o se descatalogaran, se reemplazará el vehículo por otro de similar categoría, potencia y acabado entre las diferentes marcas que existan en cada momento en el mercado. Dichas modificaciones deberán ser aprobadas tanto por la empresa como por la representación de los trabajadores.

d) La Empresa abonará al empleado, el importe correspondiente al kilometraje.

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 máxima del vehículo será de cuatro años o 200.000 kms de contador.

i) 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.

j) Siempre que exista un vehículo vacante en la compañía de similar categoría al solicitado se asignará por defecto.

k) El equipamiento de los vehículos será el que lleve de serie según el modelo elegido. Igualmente se incluirán todos los casos el bluetooth de serie. Además del mencionado accesorio el único extra autorizado será la pintura metalizada.

2.º Vehículo propiedad del empleado.

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 percibirán el importe correspondiente al kilometraje.

Si surgiera el caso de un empleado que utiliza un vehículo con combustible de un tipo no contemplado, la Comisión Paritaria decidirá el criterio a aplicar.

3.º Revisión precio del kilómetro.

Los importes del kilometraje se revisarán trimestralmente de acuerdo con la fórmula en su momento acordada, 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.

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.

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 definan 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 seria, 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, destrozar 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 número 2 del artículo 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.

CAPITULO 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 el Jefe de Delegación correspondiente o el 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 las demarcaciones correspondientes a los Centros de trabajo existentes al tiempo de firma del acuerdo sobre «home office» que cuenten con al menos cuatro trabajadores y con el fin de conseguir que puedan estar representados éstos elegirán a un representante, a los que la empresa reconocerá los mismos derechos y garantías 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, incluyendo los reconocidos en el último párrafo del artículo anterior.

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 artículo 63, número 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, entendiéndose 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 tres 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 tableros 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 artículo 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.