

## BOLETÍN Nº 108 - 7 de junio de 2012

### **RESOLUCIÓN de 16 de mayo de 2012, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. de Esquiroz.**

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. de Esquiroz (Código número 31000842011998), que tuvo entrada en este Registro en fecha 8 de mayo de 2012, y que fue suscrito el día 18 de octubre de 2011 por la representación legal y parte de la sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 16 de mayo de 2012.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### **DESARROLLO PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL (ANEXO IV ERE)**

Para afianzar el Plan de Viabilidad Industrial de la Planta de Esquiroz 2011-2015, mantener el mayor número de empleos posibles en la misma y atenuar las extinciones de contratos y sus consecuencias, la Dirección y la mayoría de la Representación Social en la Comisión Negociadora, tras la mediación de la Dirección General de Trabajo, acuerdan las siguientes medidas como Plan de acompañamiento social al ERE solicitado el pasado 31 de agosto.

Este Acuerdo ha sido refrendado por la plantilla del centro de trabajo tras votación celebrada al efecto el día 17 de octubre de 2011. El presente documento anula la solicitud presentada por la Dirección de la empresa el día 5 de octubre de 2011, pasando a constituir la solicitud final al ERE mixto de extinción y suspensión presentado a la Dirección General de Trabajo el pasado 31 de agosto de 2011.

Este plan posibilita el desarrollo de las inversiones planificadas por el grupo BSH en la fábrica de Esquiroz, con el consiguiente desarrollo de productos, volumen de fabricación y empleo asociado para al menos el periodo 2011-2015. Y debe contribuir a perseguir el objetivo de alcanzar un volumen de 550.000 unidades que posibilite el empleo equivalente y por lo tanto la reducción de los efectos del ERE incluidos en éste plan.

1. Medidas de flexibilidad de jornada e incremento de volumen por contención de costes laborales y operativos. Acuerdos complementarios al convenio colectivo.

Las medidas aquí recogidas se consideran acuerdos complementarios al Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S. A. Centro de Trabajo de Esquiroz, pasando por tanto a modificar los artículos que aquí se indican.

Artículo 2.4. Ámbito Temporal. Tendrá la vigencia del Plan Industrial presentado en la memoria del ERE, en concreto, del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6.

- 6.5. Jubilación Parcial / Contrato de relevo.

Con fecha efectos 31 de agosto de 2011 queda anulado el compromiso de la Dirección de realizar jubilaciones parciales y contratos de relevo.

- 6.6. Cláusulas de empleo. En caso de una recuperación de la carga de trabajo o necesidad de una eventualidad

puntual y agotadas las medidas de flexibilidad al alza, se pactará con el comité el número de eventuales para que tal contratación eventual no conlleve un aumento de días de suspensión a la plantilla fija. En este proceso de contratación se ofrecerá obligatoriamente a las excedencias y reducciones de jornada y preferentemente a las extinciones realizadas con las exclusiones que la empresa considere.

Por último, con esta nueva cláusula y dadas las especiales circunstancias para este periodo de tiempo, quedan anulados los artículos 6.1.2 (Contrato de Relevó), 6.1.4 (Determinación de la Plantilla), 6.4 (Excedencias) y el mencionado 6.5 (Jubilación Parcial / Contrato de relevó).

Artículo 9.1. Jornada, Número de Horas y Flexibilidad.

La Dirección podrá disponer de 2 de los días de Jornada Industrial para aplicarlos en concepto de "Jornada Industrial pactada" según se indica en el apartado de vacaciones.

Artículo 9.4. Vacaciones.

Devengo de vacaciones. Las vacaciones anuales para todo el personal serán de treinta días naturales. Las mismas se devengarán y disfrutarán por año natural, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Se regularizan las vacaciones de todo el personal de la fábrica de Esquiroz que se incorporó con el anterior sistema de devengo (del 1 de julio al 30 de junio). Lo devengado en 6 meses, y que son 15 días naturales ó 11 días laborales, se aplicará entre el 20 de octubre de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 aplicando los mismos criterios que la flexibilidad/exceso de calendario, contribuyendo con ello a reducir los días de suspensión.

Sistema de vacaciones. Las vacaciones se fijarán de la siguiente manera:

-Dos semanas naturales para cada trabajador entre los meses de Julio y agosto en 3 turnos de vacaciones.

El primer turno coincidiendo con la festividad de San Fermín (equilibrado por talleres y siempre que los otros dos turnos estén equilibrados también por talleres en función de las necesidades de producción).

El segundo turno en la primera y segunda semana de agosto.

El tercer turno en la tercera y cuarta semana de agosto.

Adicionalmente un cuarto turno de 2 semanas fuera del periodo vacacional con los criterios del convenio 2007-2010.

-7 días naturales aplicados de forma colectiva del siguiente modo:

-3 días laborables en Semana Santa (excepto que los días festivos de ésta sean a partir del 15 de abril).

-2 días laborables y 2 días de "Jornada Industrial pactada" en el puente del 12 de octubre o en el del 1 de noviembre para completar una semana entera incluido el festivo. En alternativa a esta aplicación y dependiendo de las necesidades de producción, la Dirección podrá establecer una semana más de vacaciones de verano y del cuarto turno con esos 2 días laborables, los 2 días de jornada industrial pactada y con un día pendiente de compensación o flexibilidad/exceso de calendario.

-El resto de días de vacaciones, hasta treinta días naturales, se disfrutarán de forma colectiva y continuada al final del mes de diciembre (9 días naturales).

El calendario se fijará con fecha límite del 31 de enero de cada año previa consulta a una comisión del Comité.

Artículo 9.8. Flexibilidad de Jornada. Para adaptar la capacidad de empleo de la planta a la estacionalidad de la demanda, la Dirección podrá establecer las siguientes medidas:

Turnos de sábado mañana. Con la siguiente reglamentación:

-La Dirección podrá establecer 5 turnos de sábado mañana para todas o algunas áreas de trabajo incluida producción.

-Se establecerán de manera que se fijen semanas de 6 días de trabajo. Para su uso se notificará al Comité de Empresa con un mes de antelación y se confirmará definitivamente con 10 días de preaviso. Su correspondiente jornada de compensación en tiempo se aplicará como día de flexibilidad/exceso de calendario al 100% sin compensación económica. En los casos en que se hayan usado 5 turnos de sábado, y dependiendo de las necesidades de producción, la Dirección podrá establecer la compensación de esos 5 días añadiéndolos a las vacaciones de verano o a puentes. Cuando se establezcan 4 días de trabajo a la semana como compensación anterior o posterior al uso de turno de sábados, se preavisará con 7 días.

-Se podrán establecer en cualquier época del año salvo en los meses de julio y agosto.

Saldo de Horas. Las 32 horas de trabajo pendientes resultantes del saldo entre la flexibilidad/exceso de calendario de 2012 aplicada en 2011 y el cambio de devengo de vacaciones se saldarán con 16 horas al alza máximo por trabajador y año hasta la realización de dichas 32 horas de trabajo.

-Una vez saldadas, la Dirección podrá establecer 16 horas máximo al alza al año con su equivalente compensación en tiempo.

-Para su aplicación, antes del 31 de enero de cada año la Dirección y el Comité de Empresa consensuarán si en su caso se aplica ampliando jornada diaria hasta un máximo de 9 horas a realizar de lunes a jueves en turno de tarde, o

en turno de sábado.

-En caso de realizarse estas 8 ó 16 horas, su compensación será en tiempo al 100% generando para los trabajadores uno o dos días de jornada industrial o vacaciones de disfrute colectivo.

-La aplicación de éste sistema se suspenderá temporalmente cuando la Dirección haya contratado eventuales para acometer la estacionalidad y mientras dure esa contratación. Se reanudará cuando no los haya.

Como indemnización a este cambio de condiciones se abonará la cantidad de 425 euros de una sola vez y a tanto alzado a todos los trabajadores, incluido al personal exento, no afectos al ERE de extinción (la indemnización es en proporción a la jornada de trabajo y excepto a jubilados parciales que han prestado su porcentaje de trabajo). Se abonará no más tarde del 1 de enero de 2012.

#### Artículo 10. Conceptos Salariales.

Incrementos salariales:

2011: No hay incremento salarial.

2012: 0,50%. Del que un 0,25% está garantizado y se consolidará en salario y complementos. El otro 0,25% se aplicará y consolidará en salario y complementos si en el año anterior se alcanzaron las 550.000 unidades de producción.

2013: 0,50%. Del que un 0,25% está garantizado y se consolidará en salario y complementos. El otro 0,25% se aplicará y consolidará en salario y complementos si en el año anterior se alcanzaron las 550.000 unidades de producción.

2014: 0,50%. Del que un 0,25% está garantizado y se consolidará en salario y complementos. El otro 0,25% se aplicará y consolidará en salario y complementos si en el año anterior se alcanzaron las 550.000 unidades de producción.

2015: 0,50%. Del que un 0,25% está garantizado y se consolidará en salario y complementos. El otro 0,25% se aplicará y consolidará en salario y complementos si en el año anterior se alcanzaron las 550.000 unidades de producción.

#### Paga Especial de Complemento Personal.

Lo devengado por antigüedad hasta la fecha por cada trabajador de alta a día de hoy no afecto al ERE de extinción se abonará bajo el concepto Paga Especial de Complemento Personal. Desde esta fecha, el personal no afecto al ERE de extinción devengará sólo un trienio más y quedará consolidado definitivamente en esta paga sin posteriores devengos. Se considera complemento a los efectos del artículo anterior. Como indemnización a este cambio de condiciones, al personal no afecto al ERE de extinción se le abonará también la cantidad de 350 euros de una sola vez y a tanto alzado no más tarde del 1 de enero de 2012.

#### Compensación Asistencia.

Desde el 1 de enero de 2012 pasará a abonarse mensualmente.

#### Complemento Personal.

Se incrementa con la cantidad consolidada de la actual prima de calidad al personal de alta a esta fecha no afecto al ERE de extinción. Al personal que no tenga dicho concepto y esté de alta a día de hoy se le crea.

#### Prima de Absentismo.

Por cada décima que se baje del 5,5% el absentismo de la mano de obra directa en conceptos de enfermedad (excluidas maternidades, paternidades y riesgo en el embarazo), accidente y visitas médicos, se abonará la prima existente según la regulación actual. Por debajo del 5,5%, cada décima de reducción se abonará a 30 euros. El tope máximo de la prima se establece en 550 euros año.

Aprovechando este Plan, ambas partes acuerdan que el cómputo de la prima de absentismo del año 2010 y sucesivos se realizará con los criterios del párrafo anterior (exclusión de maternidades, paternidades y riesgo en el embarazo), con lo que se procederá a la regularización correspondiente del año 2010.

#### Prima por Objetivos.

La cantidad de la prima de calidad conseguida hasta 2010 queda consolidada en el complemento personal y la actual regulación se sustituye desde el año 2012 por una nueva prima anual variable por objetivos. Los objetivos serán los generales de la planta, y con el mismo peso y escala, que se fijen para el personal exento de manera que todos los trabajadores tengan los mismos objetivos. Se establece la siguiente escala:

150% de consecución del objetivo o más: 450 euros máximo.

100% de consecución del objetivo: 300 euros.

50% de consecución del objetivo o menos: 150 euros mínimo.

#### Prima de Producción.

Antes de la retirada de la Prima por no haber alcanzado la actividad pactada se deberá advertir por escrito e individualmente a cada operario del motivo que puede causar tal retirada de prima. Valdrá como comunicación por escrito la copia del parte de producción. De no seguir este procedimiento la retirada de la prima se considerará nula y la empresa deberá restituirla de inmediato al operario afectado.

Para la prima especial de producción el porcentaje inicial se cambiará al 85%.

Artículo 11.2. Mejora Prestación IT Enfermedad y Accidente.

I.T. Enfermedad.-Durante el tiempo de baja por enfermedad, la Empresa complementará hasta el 100% del salario base, Complemento T.P.P., complemento personal, primas de producción y calidad y media de 12 meses de nocturnidad del año anterior siempre y cuando el trabajador no hubiese tenido bajas por enfermedad en los 6 últimos meses. Si ha tenido baja en esos 6 meses se garantizará hasta el 80% de esos conceptos.

Posibilidades de repesca del complemento de IT no abonado:

- a) El trabajador que lo haya dejado de percibir podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 4,00% de las horas efectivas de trabajo.
- b) Si el proceso de IT de un trabajador concluye con una resolución firme de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, se abonará el complemento dejado de percibir durante esa situación de Incapacidad Transitoria.
- c) Si el índice de absentismo anual total del personal sujeto a estas condiciones no supera el 5,50%.

Disposición Final del apartado 1.º de Medidas. La aceptación de todas estas medidas contribuye a garantizar 90 empleos más y por lo tanto a reducir en ese número las extinciones originalmente solicitadas en el Expediente de Regulación de Empleo de Extinción y Suspensión presentado el 31 de agosto de 2011 y que son sustituidas en parte por su equivalente en días de suspensión.

2. Medidas para el colectivo próximo a la jubilación.

Plan de salida por extinción de su contrato para personas afectadas durante este plan por la anulación del artículo del convenio colectivo de jubilación parcial y contrato de relevo.

Fecha de extinción entre el 20 de octubre de 2011 al 31 de diciembre de 2011 con las siguientes condiciones:

-Nacidos en 1951: Indemnización de 65.000 euros.

-Nacidos en 1952: Indemnización de 90.000 euros.

-Nacidos en 1953: Indemnización de 108.000 euros. Para éste colectivo la empresa abonará directamente un año de convenio especial a la correspondiente administración pública y según se reglamente legalmente.

Fecha de salida posterior:

-Nacidos en 1954 y 1955: Indemnización de salida de 65.000 euros al cumplir 60 años de edad. Esta cantidad se actualizará con los correspondientes incrementos salariales recogidos en este Plan.

En el caso de que haya trabajadores nacidos en 1.954 que soliciten expresamente la extinción de su contrato durante lo que resta de 2011, la Dirección les aplicará las condiciones de los nacidos en 1.953.

Estas cuantías económicas son para los trabajadores del Grupo 5 C. Para los trabajadores de los Grupos 5 A y 4 C se incrementan en 5.000 euros. El resto de Grupos se tratarán proporcionalmente a las cuantías anteriores.

El número de éste personal asciende a 28. La Dirección presentará la relación nominal de las mismas ante la Dirección General de Trabajo junto con este documento.

Respecto a las fechas concretas de extinción de éste colectivo, para aquellos de estos trabajadores, especialmente en puestos de Oficinas, que su puesto y tareas estén relacionados con los proyectos del Plan de Viabilidad y su desarrollo, Dirección y Trabajador fijarán la fecha concreta de salida aunque sea posterior al 31 de diciembre de 2011.

3. Medidas voluntarias en orden a reducir los efectos.

Fecha límite de solicitud de las mismas: 17 de octubre de 2011.

a. Excedencias voluntarias.

Se establecen condiciones especiales suplementarias a las legalmente establecidas en esta materia con las siguientes características:

-Duración: 2, 3 ó 4 años (hasta el 31 de diciembre de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014, y hasta el 31 de diciembre de 2015).

-Indemnización de salida: 15.000 euros.

-Si a la finalización de la misma hubiera vacante de su mismo puesto y cualificación profesional, el empleado afectado se incorporará inmediatamente.

-Si a la finalización de los dos, tres o cuatro años solicitados no hubiera vacante y el empleado estuviera en situación

de desempleo, la relación laboral se extinguirá automáticamente vía ERE y tendrá la indemnización correspondiente al apartado de bajas incentivadas de este documento, descontándose al trabajador los 15.000 euros abonados a su salida.

b. Reducciones de jornada.

Normales.

Reducciones de jornada definitivas del 50% con indemnización de 40 días por año por el salario reducido con el límite de una anualidad.

Si lo son en actividad de producción a turnos, deberán tener encaje horario (dos personas completan un turno; de 6 a 10 y de 10 a 14 o de 14 a 18 y 18 a 22 de forma complementaria).

Por cuidado de hijos.

Se pueden ampliar hasta los 12 años de edad de los hijos siempre que el horario sea acordado con la Dirección de la misma forma que una reducción de jornada normal en estos 4 últimos años. A los 12 años del menor, la jornada volverá a ser a tiempo completo.

Novación contractual definitiva a fijo discontinuo.

Se establece trabajar 9 meses al año. Preferente y previsiblemente según estos esquemas:

-Desde el 1 de abril al 31 de diciembre o,

-Desde el 1 de enero al 30 de septiembre.

Si bien se podrá modular el tiempo de trabajo siempre que se preste trabajo entre abril y septiembre.

El salario proporcional reducido se indemnizará con 40 días por año de trabajo con el límite de proporcional de dos anualidades.

c. Traslados a otros centros de trabajo.

-Esta medida sólo puede ser aplicada a traslados a factorías de Zaragoza, con el límite máximo de 20 puestos de trabajo. La empresa será la encargada de que en función de las posibilidades de otras plantas o centros de trabajo de BSH se acepten las solicitudes o se rechacen. Se analizará la petición de traslados al extranjero siempre en función de las necesidades de los centros de destino posibles y de la formación profesional y lingüística de los que lo soliciten.

-Se aplicarán las condiciones salariales del centro de destino. El salario reducido se indemnizará a razón de 40 días por año de trabajo con el límite de dos anualidades y se mantiene la antigüedad de Esquiroz a efectos de una futura indemnización.

-Se abonarán los gastos del viaje y mudanza previa factura, con una indemnización de 2 mensualidades y 5.000 euros adicionales para ayuda a vivienda y a familiares.

-Se analizarán servicios de Outplacement para su cónyuge o pareja de hecho durante 6 meses.

-Derecho preferente de retorno al centro de trabajo, en los dos años siguientes, si en dicho centro se produjese una vacante de igual perfil profesional, en las condiciones laborales del puesto a cubrir.

-Si el trasladado quisiera causar baja en la empresa en el plazo de 12 meses siguientes a su traslado, tendrá derecho a percibir una indemnización de 40 días por año de trabajo con un máximo de dos anualidades.

-El recolocado mantendrá su relación laboral de la empresa quedando desafectado de las extinciones de contrato previstas en el ERE.

d. Bajas incentivadas.

Indemnización de 40 días por año de trabajo con un máximo de dos anualidades y un mínimo de 35.000 euros. En los casos de relevistas con jubilado parcial vigente se analizarán individualmente y se tomarán las medidas necesarias para que el jubilado parcial no tenga ningún perjuicio en sus prestaciones públicas.

La Dirección presentará la relación nominal de las bajas incentivadas ante la Dirección General de Trabajo junto con este documento.

4. Medidas para atenuar las consecuencias del personal afectado por el ERE.

Extinciones.

Una vez minorado el número inicial solicitado en la memoria con las medidas recogidas en el apartado 1.º de Medidas de éste Plan, con las salidas del personal próximo a la jubilación según el apartado 2.º de Medidas de este Plan y una vez se cierre el plazo del día 17 de octubre de 2011 de adhesión a las medidas voluntarias según el apartado 3.º de Medidas de éste Plan; las extinciones resultantes se realizarán con la Indemnización de 40 días por año de trabajo con un máximo de dos anualidades y un mínimo de 20.000 euros. En los casos de relevistas con jubilado parcial vigente se analizarán individualmente y se tomarán las medidas necesarias para que el jubilado parcial no tenga ningún perjuicio en sus prestaciones públicas.

Las extinciones se realizarán en el periodo de tiempo comprendido entre el 20 de octubre de 2011 y el 31 de diciembre de 2011.

La Dirección presentará la relación nominal de las mismas ante la Dirección General de Trabajo junto con este documento en base a los criterios señalados en la memoria.

Suspensiones.

-Del 20 de octubre de 2011 al 31 de diciembre de 2012: 60 días laborales por trabajador a tiempo completo.

-Del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015: 24 días laborales por cada uno de esos 3 años, por trabajador a tiempo completo y a aplicar en el periodo de los tres años.

Cláusulas de Garantía:

Las partes, con la finalidad de garantizar el cumplimiento del mantenimiento del empleo una vez aplicadas todas las medidas acordadas en este Plan, a la firma del presente acuerdo, establecen las siguientes garantías:

-La empresa renuncia expresamente a instar, promover o ejecutar cualquier despido por las vías de los artículos 51 y 52 del E.T. hasta el 31 de diciembre de 2015 sin considerar las extinciones, salidas del personal próximo a la jubilación y bajas incentivadas conforme a este documento. No obstante lo anterior en caso de que se produzca un despido objetivo individual o colectivo previsto en los citados artículos que no se acordase con el Comité de Empresa, el trabajador, en función del presente acuerdo, tendrá la opción de escoger entre permanecer en la empresa en idénticas condiciones laborales y económicas en las que venía desempeñando su trabajo, u optar por la indemnización que le pudiera corresponder. La presente cláusula no tendrá efecto si la empresa es declarada por el Juzgado de lo Mercantil competente en situación de Concurso de acreedores, y la Administración concursal acordase promover la extinción de contratos de trabajo por los cauces previstos en la Ley Concursal.

-En sustitución de las vías de extinción del artículo 51, en el supuesto de bajada imprevista de producción respecto a lo planificado, la empresa adoptará medidas de suspensión temporal con las condiciones de éste acuerdo.

-Desde el 1 de enero 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, la Dirección mantendrá abiertas las medidas voluntarias de adhesión al ERE recogidas en el apartado 3.º de Medidas de éste Plan excepto los traslados geográficos hasta un total de 52 y bajo las condiciones recogidas en éste Plan. Si un trabajador solicita su adhesión, en el caso de que su puesto o tareas estén relacionados con los proyectos del Plan de Viabilidad u otros proyectos que surjan con el mismo fin durante la vigencia del Plan o sea considerado un puesto clave que necesita un plan concreto de relevo, la Dirección se reserva el derecho a aceptar la solicitud, y en caso de aceptarla, a fijar la fecha concreta de salida.

Esquiroz/Pamplona, a 18 de octubre de 2011.

La Dirección.

La Representación social.

Por UGT, Por SOLIDARI, Por CC.OO., Por LAB, Por CIO, Por ATISS.

Fdo.: Jesús Fernández Tapias, Fdo.: Jorge Monllor Ade, Adolfo Labari Salinas, Joaquín Lasheras San Martín.

Código del anuncio: F1207592