

I N D I C E

Capítulo I – DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito personal y territorial	3
Art. 2.- Ámbito temporal.	3
Art. 3.- Denuncia y Prórroga.	3
Art. 4.- Globalidad	4
Art. 5.- Compensación y Absorción	4

Capítulo II – ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

Art. 6.- Bolsa de Trabajo.	4
Art. 7.- Plantilla.	4
Art. 8.- Clasificación Profesional.	5
Art. 9.- promociones Internas.	6

Capítulo III – JORNADA LABORAL

Art. 10.- Duración.	7
Art. 11.- Calendario Anual	7
Art. 12.- Horarios y Turnos	8
Art. 13.- Flexibilidad.	9

Capítulo IV – CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14.- Salarios	11
Art. 15.- Estructura Salarial	12

Capítulo V – PRODUCCION Y METODOS

Art. 16.- Producciones Previstas	14
Art. 17.- Métodos de Trabajo	14
Art. 18.- Movilidad de los descansos	15

Capítulo VI – FORMACION

Art. 19.- Plan de Formación	15
-----------------------------	----

Capítulo VII – INCIDENTES AJENOS CON INCIDENCIA EN LA PRODUCCIÓN

Art. 20.- Paros ajenos a la Empresa	16
-------------------------------------	----

Capítulo VIII – FALTAS Y SANCIONES

Art. 21.- Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente	17
--	----

Capítulo IX – LICENCIAS

Art. 22.- Licencias y Excedencias	18
Art. 23.- Horas Sindicales	22

Capítulo X – RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 24.- Mediación y Arbitraje.	22
----------------------------------	----

Capítulo XI – CONDICIONES ASISTENCIALES

Art. 25.- Seguro de Vida y Accidentes	23
Art. 26.- Ayudas a la natalidad	24
Art. 27.- Complementos por I.T. derivada de enfermedad común o riesgo durante el embarazo.	24

Capítulo XII – VARIOS

Art. 28.- Comisión Paritaria	24
Art. 29.- Derecho Supletorio	25
Art. 30.- Jubilación Obligatoria, Jubilación Anticipada y Parcial	25
Art. 31.- Ropa de Trabajo.	26
Art. 32.- Anticipos especiales.	26
Art. 33.- Personal incapacitado.	26
Art. 34.- Índice de presencia.	27

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
SAS AUTOSYSTEMTECHNIK S.A.
PARA LOS AÑOS 2011 A 2013**

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Personal y Territorial

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuanta ajena en SAS AUTOSYSTEMTECHNIK S.A., salvo quienes ostenten la condición de Directivo de la misma, en el centro de trabajo ubicado en el Polígono Industrial de Arazuri–Orcoyen, así como a los trabajadores de la plantilla afecta a dicho centro de trabajo que por motivos organizativos presten sus servicios a la empresa fuera del centro de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito Temporal

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial correspondiente, si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2011, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2013.

Artículo 3.- Denuncia y Prórroga

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado por cualquiera de las partes a la fecha de finalización de su vigencia y precisamente en dicha fecha. Consecuentemente, de acuerdo con lo previsto en el Art. 89.2 ET, en el plazo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora del futuro convenio, cuya negociación se iniciará en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será 24 meses a contar desde la fecha de la pérdida de la vigencia del convenio anterior.

Artículo 4.- Globalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que deberán ser consideradas globalmente, valorándose en su conjunto a efectos comparativos frente a cualquier referencia legal o convencional.

Artículo 5.- Compensación y absorción

En esta materia se estará a lo previsto legalmente, si bien, en todo caso, se garantizará el nivel salarial devengado en el año anterior en condiciones de homogeneidad.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 6.- Bolsa de Trabajo

La empresa y el Comité de Empresa de la misma realizarán un estudio relativo a la organización de una Bolsa de Trabajo que permita la cobertura de aquellas eventualidades que requieran sustitución, así como establecer el periodo de formación para dichos trabajadores.

Artículo 7.- Plantilla

A) Durante el último trimestre de cada año natural se dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la plantilla prevista para los programas de producción y volumen de actividad para el año siguiente.

Se comunicarán las nuevas necesidades de personal, si las hay, para cubrir vacantes donde constarán las siguientes características:

- Perfil del puesto a cubrir
- Número de puestos a cubrir
- Criterios de selección.

La plantilla estará compuesta, como mínimo, por un 90% de fijos.

Para el cálculo del ratio del 90% de plantilla fija siguiendo los siguientes cálculos:

1. Se calculará la plantilla media de los doce meses anteriores a 30 de septiembre del año en curso, sin tener en cuenta los contratos de interinidad existentes, los contratados por medio de ETT's y los contratados para sustituir cualquier tipo de ausencias o

reducciones de jornada de trabajadores de la plantilla, aplicándose a dicha plantilla media un 90%, que seguidamente se comparará con el número de trabajadores con contrato de duración indefinida existentes al 30 de septiembre de cada año. Si el número resultante es inferior, se tomará la cifra necesaria para alcanzar el citado porcentaje.

2. Seguidamente, se calculará la plantilla de referencia a efectos de determinar el número de miembros del comité de empresa a elegir, siguiendo las normas establecidas en la materia, sin tener en cuenta los contratos de interinidad existentes, los contratados por medio de ETT's y los contratados para sustituir cualquier tipo de ausencias o reducciones de jornada de trabajadores de la plantilla, calculándose sobre dicha plantilla el 90% y comparándose su resultado con el número de trabajadores con contrato por tiempo indefinido existentes al 30 de septiembre de cada año. Si el número de resultante es inferior, se tomará la cifra necesaria para alcanzar dicho porcentaje.
3. Una vez efectuados los cálculos precedentes, las dos cifras resultantes, se adicionarán y se dividirán entre dos, de forma que si la cantidad finalmente resultante es positiva, se convertirán un número de contratos temporales en indefinidos en número igual a dicha cantidad, y, si por el contrario la cifra resultante es negativa, no se realizará conversión alguna.

B) Se exceptúa la contratación de personal a través de ETT'S en los siguientes supuestos:

- Para la sustitución excedencias, licencias sin sueldo, vacaciones, bajas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- En los casos de bajas por I.T. cuya duración supere los dos meses, se examinará y determinará caso por caso.

Artículo 8.- Clasificación Profesional

Se establece como estructura de clasificación profesional, de aplicación en la empresa, la siguiente concreción de grupos profesionales:

- Grupo 2: Trabajadores de Producción en general y trabajadores de Logística sin manejo de carretillas a motor.

- Grupo 3: Carretilleros de carretillas a motor, Líderes de E.A.C/A.C.T., Retocadores, Operarios de mantenimiento y Auxiliares administrativos.
- Grupo 4: Oficiales de mantenimiento, administrativos y de oficios diversos, y Auditores de Calidad.
- Grupo 5: Encargados, Técnicos Titulados y Coordinadores de Logística.
- Grupo 6: Jefes de Área.

La realización de tareas de categoría superior, no implica la adquisición de dicha categoría, salvo que estas se realicen de forma ininterrumpida durante un periodo de 6 meses en 12 meses, o de 8 meses interrumpidos dentro de un periodo de 24 meses. En todo caso, procederá abonar el salario correspondiente a la categoría superior mientras se realicen las tareas propias de la misma.

Artículo 9.- Promociones Internas

Con carácter previo a iniciar un proceso de selección la Empresa hará saber al Comité las bases de dicha selección. Posteriormente se dará pública información a la plantilla de la empresa de aquellos requisitos para optar al puesto de trabajo correspondiente, debiendo los interesados formular de forma fehaciente su interés por ocupar el referido puesto, acompañando acreditación del cumplimiento de los antedichos requisitos. En todo caso, inicialmente, se convocarán las plazas exclusivamente al personal de SAS para cubrir puestos de trabajo hasta el Grupo 4.

Tras ello, de no cubrirse el puesto de trabajo con los candidatos, previa comunicación al Comité de Empresa se iniciará el proceso de selección externo.

Igualmente el Comité de Empresa será informado de otros procesos de selección para cubrir puesto de trabajo de grupos superiores al Grupo 4.

Una vez realizado el concurso, se comunicarán los resultados al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III.- JORNADA LABORAL

Artículo 10.- Duración

La jornada anual de trabajo tendrá una duración de 212 días. Consecuentemente el exceso de jornada se computará en cuanto a las jornadas realizadas por encima de dicha cifra. No obstante, en cuanto a la realización de una menor jornada se computarán las jornadas dejadas de realizar por debajo de 211 días (jornada individual de VW). En el caso de que durante la vigencia del convenio, VW reduzca la jornada individual, el cómputo de jornadas dejadas de trabajar será referenciado a los días dejados de trabajar por debajo de dicha jornada.

Dentro de la jornada diaria se disfrutará del tiempo establecido actualmente como tiempo de bocadillo, el cual está considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las paradas por calor que realice V.W. se realizarán en SAS, siempre y cuando el “pulmón” de material asegure el suministro al cliente. La Dirección de la Empresa y el Comité definirán el nivel de seguridad del citado “pulmón”.

Artículo 11.- Calendario Anual

El calendario anual de trabajo y el disfrute vacacional estará en todo caso en relación con el de su cliente principal VW Navarra. No obstante la empresa y el Comité acordarán la regulación de otros aspectos referidos al disfrute de dichas vacaciones.

El cuadro de distribución de las vacaciones anuales, se deberá exponer, una vez definidas por nuestro cliente, dentro de los 15 días siguientes, indicándose en él los periodos de disfrute que a cada trabajador le corresponda.

Las vacaciones anuales se regularizarán al 31 de Diciembre de cada año.

El salario a liquidar durante el periodo vacacional será igual al promedio de todos los conceptos salariales obtenidos en los tres meses anteriores en jornada ordinaria.

Las I.T.'s derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, contingencia común o baja maternal que coincidan con las vacaciones programadas, no consumirán días vacacionales por el tiempo de dicha

coincidencia. Los días no computados se disfrutarán a continuación del alta médica.

Artículo 12.- Horarios y Turnos

1. Los horarios y turnos de trabajo establecidos son los indicados en el cuadro siguiente, con independencia de su evolución futura en su caso.

Turno de mañana	Turnos de tardes	Turno noches	Turno Central
De 5:55 a 13:55 h.	De 13:55 a 21:55 h	De 21:55 a 5:55 h.	Ver cuadro
Turno central (Oficinas)			
De 8 a 14 h y de 15:30 a 17:45 h			

De no utilizarse alguno de los turnos en el cuadro anterior, por no precisarse en base a las necesidades productivas, no significa la imposibilidad de su aplicación inmediata cuando así se precise. Consecuentemente podrá trabajarse en turno de mañanas; mañanas / tardes; o mañanas / tardes / noches.

2. En relación al turno central, el personal de oficinas durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año – ambos inclusive – podrá situarse en jornada intensiva si así lo determinase el responsable de cada departamento y a la vista de las necesidades organizativas concurrentes. La duración de la jornada diaria será de 8 horas y 15 minutos, de los que 15 minutos se destinarán a la pausa para el bocadillo sin que dicho periodo de tiempo compute a efectos de jornada efectiva de trabajo. En este régimen de jornada el horario de trabajo se iniciará a las 7 horas.

Los departamentos que apliquen esta jornada, deberán establecer la permanencia de uno de sus miembros a turno central como mínimo y en función de las citadas necesidades organizativas.

No obstante si las necesidades organizativas y/o productivas lo requiriesen, la jornada intensiva podrá suspenderse en su ejecución con efectos a la totalidad de la plantilla del departamento o a una parte de la misma, bastando para ello la indicación empresarial en tal sentido.

3. El personal mayor de 55 años, podrá quedar excluido de la realización del turno de noche, mediante petición al respecto. No

obstante este derecho no podrá suponer más de tres trabajadores simultáneamente en el ejercicio del mismo. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de presentación en el Departamento de Recursos Humanos de acuerdo con las consideraciones a valorar en cada caso entre la empresa y el Comité de la misma.

Artículo 13.- Flexibilidad

1) Flexibilidad mañanas de los sábados:

Las mañanas de los sábados de todo el año podrán convertirse en laborables para todo el personal por motivos de producción del cliente, no coincidiendo consecuentemente el descanso semanal con la mañana del sábado de cada semana, lo cual tendrá carácter obligatorio para todo el personal afectado a cuyo turno corresponda exclusivamente trabajar dicha semana de mañanas, percibiéndose el complemento que consta en las condiciones económicas de este Convenio denominado como plus de disponibilidad sábados mañana. Además los sábados trabajados se compensarán, a opción del trabajador, mediante descanso compensatorio a razón de un día por sábado trabajado más la compensación económica establecida en el anexo 1, o con la retribución conforme al valor establecido en el anexo 1 del convenio, salvo que el saldo de la “bolsa de horas” sea negativo para el trabajador, que deberá necesariamente compensar con dichas horas su saldo negativo (a razón de 2 por 1).

Aquellos trabajadores que tengan saldo negativo superior a tres días no podrán disfrutar de más días a cuenta de sábados hasta que trabajen al menos un sábado. Los trabajadores con un índice de presencia del 95% podrán ampliar dicho saldo hasta 5 días.

El descanso sustitutorio de las horas realizadas dichos sábados en turno de mañana, se acumularán en una “bolsa de horas”, cuyo disfrute se realizará con los siguientes límites: solo estará una persona de permiso por ACT, o como máximo dos, si en otro ACT no hay nadie disfrutando bolsa, siempre con el límite máximo de tantas personas de permiso como ACT haya. En situaciones excepcionales, la empresa podrá asignar días de disfrute de dicha bolsa con un preaviso de una semana. En caso de que finalizado el año natural quedase un número de horas trabajadas en exceso sobre las que se corresponda con el calendario laboral de dicho año, no habiéndose disfrutado el exceso de jornada con descanso sustitutorio, las horas pendientes de descanso se retribuirán de acuerdo con los valores indicados en el anexo 1 de este

convenio, siempre y cuando haya motivos ajenos a la voluntad del trabajador.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior el trabajador podrá optar, al inicio de cada trimestre natural, a elegir la opción que más le convenga. Efectuada la opción, solo se mantendrá durante dicho trimestre, teniendo que volver a comunicar si se desea seguir cobrando en vez de compensando las horas, en cuyo caso los efectos de dicha modificación tendrán lugar desde el día primero del trimestre natural siguiente.

La Dirección de la Empresa y el Comité de la misma acordarán la fecha a partir de la cual se pueda introducir un cuarto turno de trabajo que debido a necesidades de producción y suministro así lo requieran, con las contraprestaciones salariales que se describen en el capítulo relativo a política salarial.

2) Flexibilidad días calendario V.W. y Bolsa V.W. (días laborables lunes a viernes)

El personal M.O.D. y M.O.I.-1 (carretilleros, auditores de calidad y técnicos de mantenimiento) podrá verse afectado en la duración de la jornada anual, debido a razones productivas de V.W. por las cuales el número de días a trabajar en cada año de vigencia de este convenio, así como en los años sucesivos al mismo, podrá verse reducido o incrementado. Los aspectos relativos al resto de las razones productivas quedan regulados en el Art. 20 del presente convenio.

Tales modificaciones serán de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Los días no trabajados no supondrán merma alguna inmediata en la retribución del trabajador, pasando los días no trabajados a formar parte de la "Bolsa de Horas", donde en caso de recuperación se restarán los días trabajados a razón de 1,5 días, salvo que opte por su inclusión en el E.R.E. que la empresa gestionará en su caso.

La "Bolsa de Horas" se saldará al 31 de diciembre de cada año –o en el momento de la baja en la empresa del trabajador-, de forma que, de resultar negativo el saldo, se deducirá de las nóminas del trabajador del primer semestre del año siguiente, el 60% del salario de cada día trabajado por debajo de la jornada establecida en el art. 10 del presente Convenio, pudiéndose a opción del trabajador, establecer otra forma de pago que no supere el plazo indicado.

No obstante, los trabajadores afectados por la reducción de días de trabajo, podrán optar por integrarse en un E.R.E. de suspensión de contratos de trabajo por el tiempo de dicha reducción, percibiendo en su caso un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar –junto con la prestación de desempleo- el 100% de su salario (la nocturnidad se computará por el promedio devengado en el trimestre anterior) y sin que dicha suspensión reduzca el número de días vacacionales del año natural de que se trate.

Cuando la jornada se vea incrementada, por encima de la jornada individual de lunes a viernes, se compensarán, a opción del trabajador, con el descanso compensatorio de un día de fiesta más el devengo de 4 horas extras o el pago de 12 horas extras.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14.- Salarios

Los conceptos salariales establecidos con carácter general en el Convenio anterior con vigencia hasta el día 31-12-2010, excluyéndose por tanto los que excedan de dicho acuerdo y estén establecidos de forma individual, se verán incrementados para el año 2011 en el IPC real de dicho año más el 1,6%, incrementándose de forma provisional en el IPC previsto para dicho año más el 1,6% (2,6%). Dicho incremento será revisado al alza con carácter retroactivo con la diferencia resultante entre el IPC previsto y el IPC real al 31 de diciembre del citado año.

Para los años 2012 y 2013, el incremento será el IPC real de cada año más un 1%, aplicándose como incremento provisional el IPC previsto más el 1%. Dicho incremento será revisado al alza cada año con la diferencia resultante entre el IPC previsto y el IPC real de cada año.

No obstante lo anterior, en cuanto al plus de transporte se refiere, este tendrá una cuantía durante toda la vigencia del convenio de 120€ anuales, no sometidos a revisión por desviación del IPC, abonándose en los términos indicados en el art. 15 del presente convenio.

En todo caso, quedarán fuera de la base de cálculo para efectuar dichos incrementos los conceptos salariales no establecidos con carácter general en el presente Convenio.

Las deferencias salariales que se produzcan serán abonadas en un solo pago junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente.

Artículo 15.- Estructura Salarial

La estructura salarial vigente en la Empresa es la siguiente:

- **Salario Base:** Es el salario correspondiente a cada categoría profesional, fijado por unidad de tiempo en la cuantía establecida en el anexo n°1 de este Convenio.
- **Plus Convenio:** Es el complemento correspondiente a cada categoría profesional fijado por unidad de tiempo, en cuantía superior al salario base establecida en el anexo n°1 de este Convenio.
- **Plus de Polivalencia y Productividad:** Es el complemento fijado por unidad de tiempo de aplicación exclusiva al personal M.O.D. y M.O.I.-1 afecto a la producción, por el cual este personal queda obligado a desempeñar cualquier puesto de trabajo que se le asigne, y cualesquiera tareas de su categoría, asegurando que cumplirá y superará el proceso de aprendizaje y adaptación que la empresa determine, y el rendimiento de la cadena exigido por el cliente, por el importe reflejado en las tablas del anexo n°1 del presente Convenio. Se entiende por M.O.D. el personal de Producción de planta y por M.O.I.-1 el personal de planta de Logística, Calidad y Mantenimiento.
- **Plus de Nocturnidad:** Es el complemento fijado por unidad de tiempo de aplicación a todo el personal de la Empresa que trabaje durante una parte de su jornada de trabajo en horario comprendido entre las 22 h y las 6 h., por importe reflejado en las tablas del anexo n°1 de este Convenio.
- **Plus de Disponibilidad Sábados Mañana:** Es el complemento fijado por unidad de tiempo de aplicación al personal M.O.D. y M.O.I.-1, por la disponibilidad a prestar sus servicios profesionales los sábados mañana a requerimiento de la empresa, según lo previsto en el artículo 13 de este Convenio, por importe reflejado en las tablas del anexo 1 de este Convenio.
- **Pagas Extraordinarias:** Son los complementos con periodicidad superior a la mensual, devengables por semestres naturales y por importe de 30 días de salario base, plus convenio, plus de polivalencia y productividad, plus de flexibilidad, y antigüedad - en su caso - de acuerdo con la categoría profesional y el tiempo de prestación efectiva de trabajo en el periodo de su devengo. A tal fin, se concreta que la paga extra de Junio se devengará del día 1 de Enero a día 30 de Junio de cada año y se abonará el 30 de Junio; y,

la paga extra de Navidad se devengará del día 1 de Julio a día 31 de Diciembre de cada año y se abonará el día 20 de Diciembre.

- Paga extraordinaria flexibilidad septiembre: Es el complemento a percibir por el personal M.O.D. y M.O.I.-1 (carretilleros, auditores de calidad y técnicos de mantenimiento). El importe para cada categoría y año, será el mismo que el de las otras pagas extras. Esta paga se devengará del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente, y se abonará junto a la nómina del mes de septiembre.
- Horas Extraordinarias: Es el complemento de aplicación al personal M.O.D. y M.O.I.-1 como consecuencia de superar la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio por los importes indicados para cada categoría profesional en el anexo nº1. A tal fin, se consideran horas extras festivas aquellas realizadas los domingos y festivos del calendario anual y las efectuadas los sábados tarde o noche, así como las realizadas entre las 22 h y las 6 h de lunes a viernes. Por horas extras normales se entenderán todas las demás. Durante la duración del presente Convenio se aplicará la subida general de Convenio. El trabajo en sábados tarde, domingos, y festivos, se realizará como horas extraordinarias festivas de carácter voluntario salvo acuerdo en materia de cuarto turno.
- Compensación Horas Extraordinarias (C.H.E.): Complemento a percibir cuando los trabajadores que hayan realizados horas extraordinarias en sábado tarde o noche, y, domingos o festivos, opten por disfrutar días de descanso como compensación. Su importe será la diferencia entre el valor de las horas ordinarias y el valor de las horas extraordinarias festivas correspondientes a su categoría profesional.
- Compensación por Trabajos en Sábado, Domingo o Festivo (4º turno): es el complemento a percibir por los trabajadores cuando a requerimiento de la Empresa en virtud de las necesidades de suministro al cliente, tras acuerdo con el Comité de Empresa se trabaje en régimen de 4º turno, por importe de 1,92 euros por hora trabajada en dichos días y con independencia del grupo y categoría profesional que ostente el trabajador. Para el segundo y tercer año de vigencia de este convenio, dicho valor se actualizará en el mismo porcentaje indicado en el art. 14.
- Complemento de Disponibilidad: Es el complemento a percibir por el personal designado expresamente, para acudir 30 minutos antes al inicio de cada turno de trabajo o ausentarse 30 minutos con

posterioridad a la finalización de cada turno de trabajo, sin incrementar el número de horas ordinarias, por importe que se indica en el Anexo nº1 de este Convenio y al objeto de compensar tal disponibilidad. Dicho complemento se aplicará por día efectivo en que se realice el citado deslizamiento horario, por lo que no tendrá el carácter de consolidable.

- Plus Antigüedad: Se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo estatutario vigente General de la Industria Química.
- Plus Transporte: Es el concepto extrasalarial compensatorio del gasto de transporte, por importe de 10 euros al mes.

CAPÍTULO V.- PRODUCCIÓN Y MÉTODOS

Artículo 16.- Producciones Previstas

Al comienzo de cada turno se comunicará a los trabajadores la producción prevista para cada jornada y, al final de la misma, se dará información de la producción realizada.

Artículo 17.- Métodos de Trabajo

Está establecido un método de trabajo científico homologado en el que se reflejara el número de operaciones asignadas a cada puesto así como los tiempos que conlleven su realización.

Dicho método será explicado a cada trabajador, especificando claramente dichas operaciones con determinación del tiempo que tendrá cada trabajador para realizarlas.

Del mismo modo, en caso de un cambio en el volumen de producción que afecte al método, se comunicará al Comité de Empresa los cambios que se realicen, tanto de operaciones como de personal, habiendo un periodo de adaptación durante el tiempo que se estime necesario.

Se establece una mesa de diálogo formada por la Dirección y el Comité de Empresa al objeto de estudiar esta materia y que ambas partes manifiesten sus posturas y busquen el máximo consenso.

El Comité de Empresa recibirá formación específica en esta materia.

Artículo 18.- Movilidad de los descansos

La pausa del bocadillo se llevará a cabo de forma organizada y colectiva, en las horas determinadas por el Departamento de Producción, cuidando de respetar el mismo horario, salvo que las necesidades de secuenciación al cliente requieran su modificación puntual.

A tal fin, se establecen los siguientes horarios de referencia:

- Turno de Mañana: 08:30 (bocadillo) - 10:30 - 12:30.
- Turno de Tarde: 16:00 - 18:00 (bocadillo) - 20:30.
- Turno de Noche: 00:00 - 02: 00 (bocadillo) - 04:30.

Cuando VW modifique su sistema de pausas colectivas, una vez comunicado con carácter previo al comité, se reorganizarán las mismas de tal manera que el disfrute de dichas pausas se efectúe de forma individual y sin interrumpir el proceso productivo, mediante la incorporación de personal a efectos de efectuar los relevos necesarios.

En los demás casos que sean necesarios la reorganización de las pausas colectivas, de manera temporal, con carácter previo la empresa informará al comité sobre las causas que obligan a tomar dicha medida y el tiempo de duración de dicho cambio.

Mientras dure dicho cambio del sistema de realización de las pausas, el personal afectado devengará la cantidad que por día trabajado con pausas desplazadas, se indica en las tablas del anexo nº 1. El devengo resultante de los días trabajados con las pausas desplazadas se abonará en la nómina del mes de enero del año natural siguiente al de su devengo.

Una vez concluido dicho cambio y vuelta al sistema establecido con carácter general de pausas colectivas, el complemento indicado dejará de devengarse a todos los efectos.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN

Artículo 19.- Plan de formación

La Empresa establecerá anualmente el plan de formación que permita cubrir las necesidades operativas de la misma, consensuando el mismo con el Comité de Empresa.

La asistencia a los cursos será obligatoria siempre que se imparta dentro del horario de trabajo y fuera del mismo serán de forma voluntaria, salvo las consideradas necesariamente obligatorias, según establezca en el plan de formación.

Las horas de formación obligatorias realizadas fuera del horario de trabajo se abonarán como hora ordinaria si el trabajador está por debajo de su jornada individual o servirá como descuento de la deuda adquirida con la empresa derivada de los días no trabajados previstos en el Art. 13.2. En caso de estar el trabajador por encima de su jornada individual, se abonará como hora extraordinaria normal.

Las horas voluntarias no se compensarán en forma alguna.

Todos los días coincidentes con cambio de modelo que suponga excedente de personal, tanto del cliente como de SAS se utilizarán para formación. Dicha utilización vendrá condicionada por necesidades organizativas y por la capacidad para impartir la formación al personal excedente.

CAPÍTULO VII.- INCIDENTES AJENOS CON INCIDENCIA EN LA PRODUCCIÓN

Artículo 20.- Paros ajenos a la Empresa

Se considera incidente ajeno con incidencia en la producción de la empresa, aquellas alteraciones del orden laboral producidas en nuestro cliente principal V.W., derivadas de problemas productivos o de sus propias relaciones laborales, o de problemas productivos o de relaciones laborales de sus suministradores, así como aquellas otras del mismo índole producidas en suministradores de S.A.S., que afecten a la actividad y/o al ritmo de trabajo de esta empresa. En estos casos, se distinguirá entre paros previstos o imprevistos.

En cuanto a los previstos, en los dos primeros días laborables afectados por tal incidencia la Empresa determinará la realización de las tareas que considere oportunas. Del tercer día laborable al sexto, no será necesaria la asistencia del trabajador a la empresa, corriendo a cargo de esta el 50 % del salario del trabajador, y, el otro 50% determinado en horas de trabajo, se compensarán con las horas realizadas o a realizar en el futuro los sábados mañana de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de este Convenio. A partir del séptimo día laborable se estudiará la realización de un expediente de regulación de empleo.

En cuanto a los imprevistos, los dos primeros días laborables no será necesaria la asistencia del trabajador a la Empresa, corriendo a cargo de esta el 50 % del salario del trabajador, y, el otro 50 % determinado en horas de trabajo, se le compensarán con las horas realizadas o a realizar en el futuro los sábados mañana, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de este Convenio. A partir del tercer día laborable se estará a lo regulado para los paros previstos desde su primer día.

CAPÍTULO V III.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21.- Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

La empresa consciente de los riesgos derivados de la actividad laboral, acentuará las medidas encaminadas a la reducción de los accidentes laborales, cumpliendo estrictamente con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de desarrollo de la misma. A tal fin, realizará revisiones médicas anuales con el alcance que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

A su vez, la representación legal de los trabajadores, colaborará con la Dirección de la Empresa en la implantación de las medidas que en materia de Prevención de Riesgos esta disponga, difundiendo entre los trabajadores la necesidad de su estricto cumplimiento, en especial, en cuanto a todo lo relativo a orden y limpieza del puesto de trabajo, así como el cumplimiento de las normas de utilización de EPIS.

El Comité de Seguridad y Salud incluirá en su actividad periódica un seguimiento y control de la actividad de la Mutua de Accidentes, así como los temas relativos al medio ambiente.

La empresa suministrará a quien lo precise gafas de seguridad graduadas, así como plantillas ortopédicas cuando el servicio de vigilancia de la salud lo prescriba.

Vigilancia de la salud diagnosticará los casos en que el trabajo nocturno repercuta de forma especial en la salud de los trabajadores, y como consecuencia de ello no realice noches.

CAPÍTULO IX.- LICENCIAS

Artículo 22.- Licencias y Excedencias

1. Licencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador, 16 días naturales, que podrán acumularse a las vacaciones anuales. Dicho permiso podrá iniciarse tres días antes de la boda.
- b) Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales, con inicio el día del citado nacimiento o adopción, los dos primeros días, y los otros dos días a elegir por el trabajador dentro de los quince días siguientes al inicio del permiso. En el caso de enfermedad del nacido o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrá ser prorrogado por dos días más.
- c) Por fallecimiento de conyuge, hijos, padres y hermanos del trabajador, 5 días naturales. Cuando se trate de abuelos o nietos, del trabajador y de su cónyuge, así como padres y hermanos del conyuge, 2 día naturales. Dicho permiso se podrá ampliar en 2 días más cuando medie necesidad de desplazamiento. Para el caso de familiares de tercer grado el permiso será de un día natural.
- d) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, 2 días laborables, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, según previsión del Convenio supletorio estatutario vigente. En los casos de hospitalización los días de licencia reconocidos no podrán superar, y estarán limitados, al periodo de la hospitalización. En base a la doctrina jurisprudencial emanada del Tribunal Supremo, en sentencia del día 18 de febrero de 1998, tendrán consideración de familiares dentro de segundo grado por afinidad, según el art. 37.2 b) E.T. vigente, el cónyuge del hermano del trabajador.

En caso de enfermedad grave con hospitalización, entendida como aquella en que exista un riesgo de fallecimiento, o suponga la realización de una intervención quirúrgica de cirugía mayor, o que implique la aplicación de anestesia general, se ampliará esta licencia a cuatro días.

Para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, diagnosticado por facultativo, de los familiares indicados en este punto, el trabajador dispondrá de 2 días naturales.

- e) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, por consanguinidad o afinidad, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia; salvo que se encuentre en turno de noche, en cuyo caso podrá trasladar el permiso al día anterior a la boda.
- f) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. El personal al que le coincida el ejercicio de este permiso con el turno de trabajo de noche, dispondrá de un día de permiso retribuido necesariamente coincidente con la jornada de trabajo de la noche anterior.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un familiar de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral. A los efectos de concretar el derecho a esta licencia, se estará a lo indicado en el texto aclaratorio del art. 48 del Convenio de la Industria Química vigente hasta el 31 de diciembre de 2009.
- k) Las trabajadoras, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada habitual en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- l) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, éste podrá ausentarse, sin pérdida de retribución, por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.
- m) De un día para acompañar a un familiar de primer grado a cualquier tipo de intervención –pública o privada– si se cumple el índice de presencia (95%).

En cuanto a los señalados en los párrafos a), b), c) y d), en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias podrán otorgarse por el mayor tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes del citado exceso.

Los trabajadores que formen parte de una pareja de hecho, tal y como las regule la Ley, podrán disfrutar de los permisos recogidos en el Art. 22.1 c) del presente Convenio, acreditando, mediante su inscripción en el Registro Público a tal fin creado, tal condición ante la empresa.

- 2. Licencias sin sueldo: Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de dicha licencia afecte gravemente al proceso productivo o se encuentre disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

3. Excedencias:

- a) Excedencia voluntaria: los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el

mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar ésta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o de no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

- b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares desvalidos: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en éste apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en éste apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En caso de que el trabajador forme parte de una familia numerosa, la excedencia se extenderá hasta un máximo de 15 meses si la categoría de dicha familia es la general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

- c) Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, éste último de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.
- d) Excedencia especial.

Enfermedad de familiar: el personal fijo podrá acogerse a esta excedencia mientras dure la situación de incapacidad temporal de dicho familiar. Dicha excedencia lo es con reserva del puesto de trabajo, debiendo comunicar el trabajador su reincorporación con 7 días de antelación.

Artículo 23.- Horas Sindicales.

El Comité de Empresa, comunicará de acuerdo con lo previsto en las normas de referencia las horas sindicales que utilizará a los fines legalmente establecidos, con la antelación suficiente que permita reorganizar el trabajo teniendo en cuenta la ausencia de los miembros que deban ausentarse.

Siempre que sea posible, la Empresa sustituirá a estos trabajadores por otros, al objeto de no disminuir el número de trabajadores previstos inicialmente en el turno de que se trate.

En materia de acumulación de las horas sindicales se estará a lo previsto en el Convenio Estatal de la Industria Química de carácter estatutario vigente.

CAPÍTULO X.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 24.- Mediación y Arbitraje.

1.- Con independencia de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio,

corresponderá a la comisión paritaria del mismo, quien intervendrá en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial correspondiente.

2.- Superada la fase indicada en el punto anterior, las partes acuerdan que la solución de los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se someterán a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiesta su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas a procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

CAPÍTULO XI.- CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 25.- Seguro de Vida y Accidentes.

La Empresa contratará a favor de los trabajadores y en su defecto a favor de los herederos legales de estos, una póliza de seguro que cubra

los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta, con los siguientes capitales:

- Muerte natural: 8.000,00 euros.
- Muerte accidente laboral: 36.000,00 euros.
- Invalidez accidente laboral total: 60.000,00 euros.
- Invalidez accidente laboral absoluta: 60.000,00 euros.
- Invalidez enfermedad profesional total: 60.000,00 euros.
- Invalidez enfermedad profesional absoluta: 60.000,00 euros.

Artículo 26.- Ayudas a la natalidad.

La Empresa abonará al trabajador 300,00 euros por nacimiento o adopción como pago único por tal concepto.

Artículo 27.- Complementos por I.T. derivada de enfermedad común y riesgo durante el embarazo.

1) Enfermedad común: Durante las dos primeras bajas de cada año, la Empresa abonará un complemento del 65% de la base reguladora de los días 1 al 3 del proceso.

Del día 4 al 20 del proceso la Empresa complementará la prestación de I.T. hasta el 80% de la base reguladora.

Del día 21 del proceso hasta el alta de I.T. la Empresa complementará la prestación de I.T. hasta el 95% de la base reguladora.

2) Riesgo durante el embarazo: la Empresa abonará un complemento hasta el 100% del salario durante todo el proceso.

CAPÍTULO XII.- VARIOS

Artículo 28.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros del Comité de Empresa designados por el mismo y tres miembros designados por la Dirección de la misma, la cual tendrá como

competencias la vigilancia del cumplimiento del Convenio y la interpretación de su contenido. En especial dicha Comisión tendrá como facultades todas aquellas referidas en el Art. 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011 o norma que lo convalide.

Artículo 29.- Derecho Supletorio.

Lo dispuesto en el presente Convenio tendrá carácter prevalente sobre lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química estatutario vigente, el cual se declara como derecho supletorio para todo aquello no previsto en este Convenio de Empresa. A pesar de esto, aquellos aspectos del presente Convenio que sean mejorados por el Convenio General de la Industria Química estatutario vigente en cada momento serán aplicables en la Empresa, con la excepción de lo regulado en este convenio en aquellas materias referidas en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011.

Artículo 30.- Jubilación Obligatoria, Jubilación Anticipada y Parcial

1.- Se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, siempre y cuando el trabajador afectado cuente con un período mínimo de carencia para obtener la pensión de jubilación de la Seguridad Social y se cumplan los objetivos de política de empleo, es decir, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, y cualesquiera otros dirigidos a favorecer la calidad en el empleo.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos previstos en la Ley.

También se podrá optar por la jubilación anticipada parcial, siendo sustituidos estos trabajadores, mediante contrato de relevo. Si hubiese alguna ocasión puntual en la que fuese imposible celebrar dicho contrato de relevo se darán las razones justificadas para ello.

2.- No obstante lo indicado en el punto anterior, teniendo en cuenta la reforma legislativa llevada a cabo recientemente en materia de jubilación, la comisión paritaria del presente convenio llevará a cabo las acomodaciones necesarias para armonizar el contenido de este artículo con la misma.

Artículo 31.- Ropa de Trabajo.

Anualmente y mediante dos entregas al año de periodicidad semestral, los trabajadores recibirán dos juegos de pantalones y dos juegos de camisetas. A su vez, con periodicidad exclusivamente anual y coincidente con la temporada de invierno recibirán una chaquetilla complementaria.

En cuanto al calzado de seguridad, se estará a lo que la evaluación de riesgos determine para cada puesto de trabajo.

El personal femenino en estado de gestación, recibirá su ropa de trabajo teniendo en cuenta las especiales características de su situación, para lo cual deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa tan pronto constate tal hecho.

El personal de Logística dispondrá de una indumentaria específica, la cual será determinada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 32.- Anticipos especiales.

En caso de necesidad, debidamente justificada, la Empresa podrá conceder anticipos del salario por un importe máximo de 3.000,00 euros. El plazo de devolución será de 3 a 12 meses mediante descuento en la nómina del trabajador., salvo que causa baja en la empresa con anterioridad a la amortización total del anticipo, en cuyo caso el saldo pendiente de amortización se deducirá de la liquidación a su favor.

El número máximo de peticiones atendidas será de 15.

Será requisito imprescindible para optar a un anticipo de esta naturaleza tener una antigüedad de dos años en la empresa y tener la condición de fijo de plantilla, así como no haber sido objeto de medidas disciplinarias en los últimos 12 meses, debiendo tener además un índice de presencia no inferior al 95%.

Artículo 33.- Personal incapacitado.

Los trabajadores a quienes se les reconozca una incapacidad permanente en el grado de parcial serán ubicados en un puesto de trabajo acorde con sus facultades, siempre y cuando sea posible, con los efectos legales en esta materia.

Artículo 34.- Índice de presencia.

El índice de presencia es aquel, de carácter individual, como referencia para diversos extremos de este Convenio, por el cual –partiendo de la base 100- se restarán todas aquellas inasistencias que se produzcan mensualmente para así alcanzar el mismo. No se computarán a estos fines las bajas por I.T. derivadas de enfermedad o accidente laboral, I.T. por maternidad o riesgo durante el embarazo, y las horas de crédito sindical. El valor de referencia de este índice se obtendrá de la media de los últimos 12 meses anteriores.