

ARTICULO 1.- Período de Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cinco años, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El convenio colectivo finalizada su vigencia mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, esto es, la aplicación de su parte normativa hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Adicionalmente, las partes firmantes se comprometen a mantener los compromisos sobre vigencia de la categoría profesional "Nivel 1" recogidos en este acuerdo que se extienden más allá del término del mismo según lo previsto en el artículo 3.

ARTICULO 2.- Ámbito de Aplicación -

▪ Personal

La modificación o inaplicación del convenio exige el acuerdo con la representación sindical. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la comisión paritaria sin acuerdo, estableceremos que las partes, se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluidos, en todo caso, el arbitraje con carácter obligatorio.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo vinculan a KYB Suspensions Europe S.A. y a los trabajadores vinculados a la misma mediante contrato de trabajo.

Las partes firmantes consideran necesario la cohesión de las condiciones laborales de las empresas, trabajadores y trabajadoras del sector, y evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en el ámbito sectorial. Por ello, las partes consideran que las condiciones pactadas en el convenio autonómico de la industria del metal de Navarra deben de garantizar las condiciones laborales básicas del sector, y en consecuencia, se asume el compromiso de no negociar en el ámbito de la empresa condiciones laborales inferiores.

▪ Territorial

Las normas que se contemplan en este Convenio Colectivo solo afectarán al personal de la empresa KYBSE que preste sus servicios dentro del territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

ARTICULO 3.- Incremento Salarial -

Los salarios se incrementarán en un 1% lineal en todos los conceptos cada uno de los años de vigencia, excepto las horas extraordinarias, los pluses de nocturnidad y el nivel de especialista de 1ª (Nivel 1 de tablas) que quedan congelados durante los 5 años de vigencia, así como el Nivel 1 de oficinas.

Si a lo largo de los 4 últimos años de convenio se superan unos volúmenes de producción de 9 millones de unidades anuales, de los que al menos 2,3 millones sean de unidades de recambio y existe compromiso de continuidad de este volumen, el nivel de especialista de 1ª, y el nivel 1 de oficinas quedarán congelados durante 3 años más (más allá de la vigencia de este acuerdo)

Los salarios del personal que en el momento actual disfrute de retribuciones que excedan los niveles de convenio (antes denominados fuera de convenio) quedarán distribuidos en el salario base y el resto de los conceptos de las tablas salariales de convenio, y la diferencia hasta el actual salario en un complemento personal. Dicho complemento personal se considerará retribución consolidada, no sujeta a compensación o absorción, salvo en lo previsto por el presente convenio. De esta forma todas las retribuciones de los trabajadores quedarán comprendidas necesariamente en los conceptos de las tablas salariales, el referido plus personal, y otros pluses como plus de disponibilidad, plus de cromo, plus de desplazamientos para camión taller.

Los incrementos de salarios a los que se refiere este artículo se llevarán a cabo de forma lineal. Para ello se calculará el valor del incremento aplicado sobre los conceptos salariales de tablas así como sobre el concepto plus personal según se ha definido antes, y el resultado se dividirá por el número de personas beneficiarias. El resultado de esa división se aplicará como incremento consolidado procediéndose por tanto al recálculo de las nuevas tablas salariales y pluses personales.

La aplicación de este sistema de incremento salarial y los cálculos precisos serán sometidos al control de una empresa externa que accederá a la totalidad de los datos y que emitirá un informe que garantice que se ha respetado lo establecido en convenio. Dicho informe respetará la privacidad de los datos de salario individual. La empresa designará qué empresa efectuará el control referido tratándose en todo caso de empresas de reconocido prestigio que se dediquen a la auditoría o consultoría de cuentas.

ARTICULO 4.- Niveles Salariales -

Las condiciones económicas que regirán durante el año 2013 serán las detalladas en los cuadros salariales relacionados a continuación y se actualizarán los cuatro años siguientes con el incremento pactado en el punto anterior.

Niveles 2012 - Revisión 2011 hecha + 1% incremento a cuenta							
Taller	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Jornal año	15.435,10	17.322,05	17.588,33	18.375,46	19.020,49	19.662,59	20.440,05
Plus Penosidad	2.105,55	2.358,87	2.392,23	2.492,88	2.575,57	2.658,08	2.758,44
Plus Falta Incentivo	2.947,71	3.302,38	3.349,13	3.490,03	3.605,83	3.721,28	3.861,82
Plus Asistencia	1.263,19	1.415,22	1.435,26	1.495,82	1.545,35	1.594,69	1.655,00
Subtotal Salario Año Mensual	21.751,55	24.398,52	24.764,95	25.853,99	26.747,24	27.636,64	28.715,31
	1.812,63	2.033,21	2.063,75	2.154,50	2.228,94	2.303,05	2.392,94
Paga Julio	1.286,20	1.443,60	1.465,69	1.531,32	1.585,06	1.638,61	1.703,46
Paga Navidad	1.286,20	1.443,60	1.465,69	1.531,32	1.585,06	1.638,61	1.703,46
Subtotal pagas	2.572,39	2.887,19	2.931,37	3.062,64	3.170,13	3.277,23	3.406,93
Bolsa Vacaciones	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53
Bolsa Seman Santa	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53	1.633,53
Total Bolsas	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07
Total Anual	27.591,01	30.552,78	30.963,39	32.183,70	33.184,43	34.180,94	35.389,31
Horas extras							
Primeras	11,07	11,40	12,21	14,28	15,14	16,15	17,15
Segundas	12,75	13,35	13,83	16,17	17,16	18,88	20,01
Terceras	16,90	17,44	18,42	20,91	22,21	23,97	25,39
Oficinas							
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Mensual (14 pagas)	1.802,15	1.937,23	2.041,21	2.082,78	2.125,12	2.172,21	2.227,50
Subtotal salario año	25.230,08	27.121,23	28.576,91	29.158,92	29.751,68	30.411,02	31.185,02
Total Bolsas	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07	3.267,07
Total Anual	28.497,15	30.388,30	31.843,98	32.425,99	33.018,74	33.678,09	34.452,09
Horas extras							
Primeras	8,17	11,72	12,21	13,32	13,63	15,07	15,64
Segundas	9,27	13,10	13,83	15,11	15,46	17,09	17,79
Terceras	12,21	17,70	18,42	19,76	20,22	22,42	23,30
	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10				
Mensual (14 pagas)	2.288,65	2.378,46	2.397,86				
Subtotal salario año	32.041,13	33.298,34	33.570,03				
Total Bolsas	3.267,07	3.267,07	3.267,07				
Total Anual	35.308,20	36.565,41	36.837,09				
Horas extras							
Primeras	16,34	18,67	25,30				
Segundas	18,57	21,22	28,77				
Terceras	24,36	27,81	37,69				
Otros Conceptos							
Plus noche	Día	9,54					
	Hora	4,62					
Antigüedad	Trienio	204,15					
Plus Ofc. 2ª	4 años	48,33	580,01				
	12 años	74,97	899,63				
Ayudas	Escolar	176,56					
	Disminuidos	207,53					
	0 a 3 años	104,98	Pago único				
Plus Distancia	Autobus	1,66					
	Coche	8,54					
Corredor Vacaciones	Fijo	309,23					
	Aplicación	88,35					

Pendiente de actualización

Estos valores se actualizarán cuando se disponga de los valores finales 2012 aplicando lo previsto en convenio 2008-2012.

Para el cálculo de las percepciones diarias por cada concepto, el jornal y las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se dividirán por los 360 días naturales del periodo de vigencia, y el resto de las percepciones: plus penoso, plus por falta de incentivo y plus de asistencia, por los días laborables que figuren en el Calendario de KYBSE para ese periodo.

Las retribuciones anteriores son brutas, y de ellas habrá de descontarse a cada persona la Cuota Obrera de la Seguridad Social, el I.R.P.F. y cuantos descuentos

podieran establecerse durante la vigencia del presente Convenio. El pago de la nómina mensual se procurará realizarlo dentro de los dos primeros días laborables del mes siguiente. El pago de las Pagas Extras de Julio y Navidad se realizará conforme indica el Artículo 24.

Junto con la Bolsa de Vacaciones de Semana Santa se abonará el concepto de plus de corredor de vacaciones. Para el año 2013 su importe es el reflejado en tablas (incluyendo tanto parte fija como variable) y tendrá un incremento anual según el artículo 3.

Asimismo se establece un complemento por antigüedad, también sujeto a incremento anual del artículo 3, para el personal con categoría de Oficial 2ª con cuatro años de antigüedad cumplida en la empresa. Este complemento se establece para el año 2013 en el valor reflejado en las tablas salariales que se abonarán prorrateados en doce pagas. A los doce años de antigüedad este complemento sumará el valor reflejado en tablas. Estas cantidades se actualizarán cada año según lo dispuesto en el artículo 3.

ARTICULO 5.- Disponibilidad

El personal de mano de obra indirecta tendrá una disponibilidad para trabajo en sábados de 8 días por año que serán compensados mediante un día de fiesta y el 75% del salario base, o bien mediante 1,75 días de fiesta, dejando claro que se dará preferencia a la segunda opción. El objetivo de la presencia del personal de mano de obra indirecta será la realización de tareas de mantenimiento, mejora, y similares, evitando tareas de producción.

La empresa podrá requerir a quienes ejerzan la función de jefe de línea a que presten servicios durante 15 minutos adicionales al día inmediatamente antes o después de su horario ordinario compensando dicha prestación de servicios en jornada extendida mediante el pago de un plus que ascenderá a 351€ brutos mensuales por cada mes de ejercicio efectivo de dicha función. Este plus compensa igualmente el plus de transporte, que no se percibirá.

De igual modo, el personal que trabaje en la sección de cromo cobrará un plus diario de 22,3€ brutos para los empleados con categoría nivel 3 y de 26,5€ brutos para los empleados con categoría nivel 6 por la prestación de 15 minutos adicionales de servicio, aplicación de sistema de relevos específico de cromo, y trabajo en cromo. Este plus compensa igualmente el plus de transporte, que no se percibirá.

ARTICULO 6.- Horas Extraordinarias

El precio de las horas extraordinarias queda congelado durante la vigencia del convenio y se fija en los valores reflejados en tablas.

Dirección y Comité de Empresa acordarán las fórmulas alternativas a la realización de horas extraordinarias para la vigencia de este convenio. El objetivo será la desaparición de las horas extraordinarias. De todas formas estas horas extraordinarias contarán como horas de eventuales para el cálculo del porcentaje de eventualidad, salvo que se compensen con días de fiesta compensatorios en lugar de en dinero.

ARTICULO 7.- Plus de Nocturnidad -

La cuantía diaria del plus de nocturnidad queda fijado en el valor reflejado en tablas por cada jornada trabajada. Se considera jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas. La fracción de jornada nocturna, igual o superior a cuatro horas se hará acreedora al total del plus de nocturnidad.

Asimismo, el personal de taller percibirá un plus por hora nocturna trabajada, independiente de la cantidad fijada en el párrafo primero, en los importes reflejados en tablas.

Estas cantidades quedarán congeladas según lo establecido en el artículo 3.

ARTICULO 8. - Seguros e incapacidad -

▪ Seguro de Vida Colectivo

La empresa contratará a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Vida y Accidentes que cubrirá:

- 2 anualidades de salario en caso de muerte o incapacidad absoluta.
- 2 anualidades adicionales en caso de muerte por accidente. Por lo tanto en caso de muerte por accidente se percibirán cuatro anualidades.

El importe de la indemnización se fijará en función del salario correspondiente a cada nivel, contemplado en el art. 4 en que se halle encuadrada la persona y bajo el concepto de Total Anual Bruto.

La empresa se compromete a pagar las indemnizaciones a que hubiere lugar en un plazo no superior a tres meses contados a partir de la aceptación de la invalidez por la Compañía de seguros, si ésta no lo hubiera hecho dentro de ese plazo.

Las personas que opten por indemnizaciones no tendrán cobertura de seguro.

▪ Incapacidad Total

La Empresa se hace cargo del problema y se compromete a recolocar a las personas que alcancen una invalidez total con contratos de mitad de jornada, siempre que exista un puesto vacante adecuado a las condiciones de su incapacidad. La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los casos existentes.

En situaciones de incapacidad total reconocida de personas con menos de 55 años, éstas podrán optar por una indemnización de 2 anualidades de su salario bruto anual (según art. 4 del presente Convenio) o por continuar en la Empresa; en este segundo caso, la Empresa, siempre que exista puesto vacante adecuado, podrá optar por la recolocación con contrato de mitad de jornada.

Si la persona tuviera 55 años o más, y no existiera puesto vacante adecuado en la empresa, o aun existiendo este, la persona voluntariamente optara por causar baja en

la empresa, se le indemnizará con una cantidad igual a una vez su salario bruto anual (según art. 4 del presente Convenio).

ARTICULO 9.- Antigüedad -

Este complemento se establece por trienio, sin limitación de número, y se devengará el mes de la fecha de su vencimiento y en el mismo mes de cada año sucesivo. En 2013 el trienio tendrá el valor reflejado en tablas.

Para el cómputo del complemento de antigüedad, se tendrán en cuenta los años de servicio prestados a la Empresa calculados de tres en tres, incrementándose por cada trienio en el valor de tablas actualizándose anualmente según el artículo 3.

Asimismo se establece un complemento por antigüedad, también sujeto a incremento anual para el personal con categoría de Oficial 2ª con cuatro años de antigüedad cumplida en la empresa. Este complemento se establece para el año 2013 en el valor de tablas, que se abonará prorrateado en doce pagas. A los doce años de antigüedad este complemento ascenderá al valor reflejado en tablas.

Estas cantidades se actualizarán anualmente según el artículo 3.

ARTICULO 10.- Licencias Retribuidas -

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

- 1.- Por matrimonio del trabajador o trabajadora, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a los períodos festivos de Vacaciones de Verano, San Fermín, Navidad y Semana Santa, si coinciden, y teniendo la opción de añadir 3 días más sin retribución.
- 2.- Por nacimiento de hijo o hija, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante, y los otros dos, a elección la persona, en el término de 15 días del hecho causante. En casos de nacimientos prematuros o procesos de adopción se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.
- 3.- Por defunción del cónyuge, hijo o hija, 10 días laborables.
- 4.- Por enfermedad no grave del cónyuge con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
- 5.- Por accidente o enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que este acreditada o que exija al menos 48 horas de hospitalización, o intervención quirúrgica que exija hospitalización o reposo domiciliario de abuelos abuelas, padre madre, hijos hijas, hermanos hermanas, hermanas hermanos políticos, cónyuge, madres padres políticos y nietos nietas, 2 días naturales que podrán disfrutarse a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización.
- 6.- Por cirugía mayor ambulatoria de cónyuge, hijos o hijas: 2 días de licencia
- 7.- Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padre, madre, hermanas o hermanos, 3 días naturales.
- 8.- Por defunción de abuelos abuelas, nietos nietas, hermanas hermanos políticos y madres padres políticos, 2 días naturales.

- 9.- Por defunción de tíos tías carnales, 1 día natural.
- 10.- Un día natural por: Matrimonio de hermanos hermanas, padre madre e hijos hijas. Tíos tías, primos primas, sobrinas sobrinos carnales y hermanas hermanos políticos.
- 11.- Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
- 12.- Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
- 13.- 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 (Artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores).

Estas licencias se concederán por días naturales y, a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación. Estas licencias se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador o la trabajadora, en el momento del hecho causante y acrediten este requisito mediante certificación del ayuntamiento de su residencia.

Si la situación que origine la licencia se produce en lugares que implican un desplazamiento superior a 300 Km., estas licencias serán aumentadas en 1 día o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno. Además se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.

Se incluirá en este texto todo lo referente a este tema recogido en la ley de igualdad de oportunidades.

ARTICULO 11.- Permisos no Retribuidos -

Los permisos que se concedan por causas que no figuren en el artículo 11, del presente Convenio Colectivo, como abonables, tendrán el carácter de no abonables.

La persona podrá optar a su recuperación dentro del mes que se haya producido la ausencia, o a su descuento.

Se concederán permisos particulares de hasta cuatro días anuales, a descontar en nómina, a todo el que lo solicite, no pudiendo exceder del 1% de la plantilla cada día y evitando los puentes. De estos días, dos podrán ser recuperados en días de inventario, siempre que la empresa pueda absorber a todo el personal que lo solicite.

ARTÍCULO 12.- Excedencias y Reparto de Trabajo -

Se concederán excedencias, con reincorporación automática al vencimiento de las mismas, de 1 a 24 meses, aplicables a todo el que lo solicite, de acuerdo a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa valorará todas las solicitudes de reducción de jornada dando cuenta al comité de empresa de su resolución. La empresa sólo podrá denegar las solicitudes de reducción de jornada si fueran acompañadas de solicitudes de horarios incompatibles con la organización de la producción.

Si la empresa decide contratar a alguien para cubrir el tiempo restante, el coste de ambas personas a tiempo parcial no sobrepasará el de un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Se contratará de acuerdo con los criterios de contratación con contratos de interinidad con personal de nivel 1 cuyas horas trabajadas no se computarán a los efectos de lo dispuesto para el cálculo de eventualidad máxima.

Se incluirá en este texto todo lo referente a este tema recogido en la ley de igualdad de oportunidades.

ARTICULO 13. - Ayuda por Hijas Hijos Disminuidos -

Por cada hija o hijo declarado oficialmente disminuido-psíquico, o físico con un grado mínimo del 75% de minusvalía, la Empresa abonará al trabajador o trabajadora la cantidad reflejada en tablas. Estas cantidades se actualizarán anualmente según el artículo 3.

Esta ayuda sólo es compatible con la del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En el caso de que perciba ayuda por este concepto de otra empresa u organismo, solo podrá percibir una de ellas.

Para poder percibir esta ayuda por otros familiares, se cumplirá el siguiente requisito: deberá estar exclusivamente a cargo del trabajador o trabajadora antes de la firma del presente Convenio, o de su ingreso en la Empresa.

El Comité de Empresa, juntamente con los representantes de la Dirección, estudiará los casos de familiares disminuidos que pasen a cargo del trabajador o trabajadora con posterioridad a la firma de este Convenio o de su ingreso en la Empresa.

ARTICULO 14. - Ayuda Escolar -

El personal de KYBSE incluido dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, disfrutará en el año 2013 de una Ayuda Escolar consistente en el importe reflejado en tablas por cada hijo o hija que se encuentre dentro de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido tres (3) años y no sobrepasar los veintitrés (23) dentro del año de percepción. Para hijos o hijas menores de 3 años se establece una ayuda única (un único pago) de 100 euros.
- b) Que curse estudios de formación reglada anual en cualquier tipo de centro, estatal, privado, autorizado, reconocido, etc., durante la jornada completa.

No tendrán derecho a esta ayuda, los hijos o hijas que, habiendo cumplido los dieciséis (16) años, hayan comenzado a trabajar en cualquier empresa, así como los hijos o hijas del personal que ingrese con posterioridad al 30 de Septiembre. Para estos últimos, el derecho nacerá en el siguiente curso escolar.

Esta ayuda será compatible con cualquier otro tipo de becas o similares, concedidas por otras instituciones, ya sean oficiales o privadas. El pago se realizará únicamente dentro de la nómina del mes de Octubre, para lo cual, el personal que se crean con derecho al mismo, deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos, los siguientes documentos:

- a) Solicitud, en el impreso que se facilitará en el citado Departamento.
- a) Certificado o fotocopia de la matricula en los centros donde cursan estudios los hijos o hijas para las que se solicita la Ayuda Escolar.
- c) Fotocopia del Libro de Familia para la ayuda a hijos o hijas menores de 3 años.

Se acuerda no obligar a la presentación de certificados de escolarización hasta los dieciséis (16) años.

Estas cantidades se actualizarán anualmente según el artículo 3. El falsear datos para el cobro de estas percepciones, será considerado en todo momento como falta de carácter grave.

ARTICULO 15. - Horarios de Trabajo

Los horarios de trabajo quedarán de la siguiente manera:

TURNO DE MAÑANA (Todos los días)

Entrada: 6,00 h.

Salida: 14,00 h.

Descanso: De 8,45 a 9,00 h.

TURNO DE TARDE (Todos los días)

Entrada: 14,00 h.

Salida: 22,00 h.

Descanso: De 18,00 a 18,15 h.

TURNO DE NOCHE (Todos los días excepto viernes)

Entrada: 22,00 h.

Salida: 6,00 h.

Descanso: De 2,00 a 2,15 h.

TURNO DE NOCHE (viernes)

Entrada: 22,00 h.

Salida: 2,00 h.

OTROS TURNOS DIURNOS

PRIMERO

Entrada: 6,40 h.

Salida: 14,25 h.

Se mantienen en tiempo y forma los descansos actuales. Se exige presencia efectiva en el puesto de trabajo en los tiempos de trabajo.

TURNO MAÑANA					
HORARIO		Tiempo Trabajo	Tiempo descanso	Bocadillo	Limpeza
6:00	7:30	1:30			
7:30	7:40		0:10		
7:40	8:45	1:05			
8:45	9:00			0:15	
9:00	10:30	1:30			
10:30	10:40		0:10		
10:40	12:15	1:35			
12:15	12:30		0:15		
12:30	13:50	1:20			
13:50	14:00				0:10
	Total	7:00	0:35	0:15	0:10

TURNO TARDE					
HORARIO		Tiempo Trabajo	Tiempo descanso	Bocadillo	Limpeza
14:00	16:00	2:00			
16:00	16:15		0:15		
16:15	18:00	1:45			
18:00	18:15			0:15	
18:15	20:00	1:45			
20:00	20:20		0:20		
20:20	21:50	1:30			
21:50	22:00				0:10
	Total	7:00	0:35	0:15	0:10

TURNO NOCHE					
HORARIO		Tiempo Trabajo	Tiempo descanso	Bocadillo	Limpeza
22:00	0:00	2:00			
0:00	0:20		0:20		
0:20	2:00	1:40			
2:00	2:15			0:15	
2:15	4:00	1:45			
4:00	4:15		0:15		
4:15	5:50	1:35			
5:50	6:00				0:10
	Total	7:00	0:35	0:15	0:10

Los horarios antes referidos son los de líneas o instalaciones excepto como..

El horario del personal de jornada partida se establecerá considerando el incremento de 15 minutos diarios pactado en el convenio anterior, y se podrá modificar en un horario a acordar que cumpla en todo caso las siguientes condiciones:

- Horario de entrada: de 8 h a 9 h.
- Horario de salida: a partir de las 17,00 h y teniendo en cuenta:
 - Presencia mínima en planta entre las 9 h y las 13 h y entre las 15 h y las 17 h.
 - Promedio necesario de presencia de 7 horas diarias y 40 semanales
- Todo el personal deberá fichar todas las entradas y salidas de fábrica.

La empresa valorará casos individuales en los que se planteen circunstancias especiales (como comida sin salir de planta o similares).

Para el personal indirecto no hay descansos regulados distintos de los 15' de bocadillo cuando trabajen más de seis horas seguidas y el tiempo preciso para sus necesidades personales. Este tiempo para sus necesidades personales se estima en 20 minutos sin estar sujetos a un horario concreto para el personal que trabaja a turnos en planta.

La empresa podrá organizar los descansos en pausas simultáneas o mediante relevos con comodines en cualquier línea, con preaviso de 24 horas en función de necesidades de producción.

ARTICULO 16. - Jornada de Trabajo -

La jornada laboral para el periodo de vigencia será de 1674 horas (mil seiscientos setenta y cuatro) de trabajo efectivo, repartida en 216 (doscientos dieciséis) días a 7,75 horas diarias.

ARTICULO 17. - Transporte -

El transporte colectivo será por cuenta exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el recorrido y horarios que se indica en el Anexo 2. También se abonará el plus de kilometraje a las personas por cuya localidad de residencia no pasa el autobús. El plus de kilometraje ascenderá a 4,72€ para todos los empleados que cumplan dichos requisitos o aquellos que hasta ahora venía percibiendo plus de desplazamiento.

ARTICULO 18. - Asignaciones Complementarias I -

- Asignaciones Complementarias de la Empresa en el caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

La Empresa complementará desde el primer día de la baja, las prestaciones de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo hasta cubrir el 100% de la retribución total que perciba la persona en el momento de producirse el accidente.

Esta asignación se abonará durante un plazo máximo de dieciocho (18) meses.

ARTICULO 19. - Asignaciones Complementarias II -

- Asignaciones Complementarias de la Empresa en caso de Enfermedad Común o Accidente no Laboral -

La Dirección y el Comité de Empresa han acordado un reglamento para la percepción de complementos salariales cuando el personal se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que figura en el Anexo 3.

ARTICULO 20 - Promociones -

a) Se aplicará el Manual de Promociones presentado al Comité en 2003 y se creará un tablón de información específico para el tema de promociones.

La Empresa se compromete a hacer convocatorias públicas para todas aquellas vacantes que supongan mayor categoría o mejora de puesto de trabajo (ej.: tornos, rectificadoras, mecanizadoras, prototipos, calidad, puestos de oficinas, etc.). La Empresa hará pública la convocatoria como máximo al mes de que se presente la necesidad de cubrir la vacante, y valorará en el proceso de selección, además de los criterios que en cada caso se establezcan, el expediente formativo de las posibles candidaturas.

La Empresa anunciará por medio de los tablones, las plazas que se encuentran vacantes y que puedan ser objeto de promoción para la plantilla de la Empresa, y efectuará entre el personal interesado las pruebas teórico-prácticas que crea necesarias, a fin de determinar si posee la capacidad suficiente para ocupar la plaza anunciada. Si, dentro de las personas interesadas no hubiera ninguna que reuniese las condiciones exigidas para el puesto, la Empresa procederá a su contratación fuera de la misma.

Las promociones se revisarán dos veces al año, una en el primer semestre y otra en el segundo. Los acuerdos tendrán vigencia de 1 de Enero y 1 de Julio, respectivamente. Las promociones que se realicen sin cumplir los requisitos que marca este convenio quedarán sin efecto y se realizará la correspondiente convocatoria.

b) Se establece como categoría mínima la de especialista de 1ª permaneciendo en ella las nuevas contrataciones (posteriores a los 39 fijos discontinuos que pasan en este convenio a fijos) durante la vigencia del convenio. Como contraprestación se establece el régimen de jubilación previsto en el artículo 40. Para el personal de oficinas se establece como categoría mínima la de Nivel 1 permaneciendo en ellas las nuevas contrataciones durante la vigencia del convenio.

Estas categorías implican que todo el personal está obligado a realizar las labores propias del puesto, como son: productividad, control de calidad, cambio rápido, mantenimiento preventivo y limpieza.

c) Siempre que la persona desempeñe funciones de categoría superior durante un período mínimo de un mes, tendrá derecho a la percepción de la correspondiente diferencia salarial. Si las funciones de categoría superior la persona las realizase durante seis meses, dentro del período de un año, tendrá que ser ascendida automáticamente a dicha categoría. No habrá lugar a promociones o compensaciones por desempeño de funciones de categoría superior para el personal de nivel 1 si no es por ejercicio de funciones de puestos con categoría superior al nivel 3.

Se creará una Comisión paritaria con voto de calidad en favor de la empresa, formada por representantes del Comité y de la Dirección.

ARTICULO 21. - Cómputo Global -

El conjunto de mejoras de este Convenio Colectivo forman un todo compensable con las que rigieren anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacer la comparación en totales anuales a rendimiento normal de asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las existentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este en períodos anuales.

Expresamente se hace constar que, dentro de la absorción y compensación mencionados, se incluye cualquier tipo de pluses o primas que pudieran afectar a la plantilla: plus de penosidad, peligrosidad, etc., así como los demás conceptos salariales -salario base y complementos personales- que merecen tal calificación, según el Decreto de Ordenación de Salario del 18 de Agosto de 1973.

Quedan única y expresamente excluidos de la consideración anterior, el plus de nocturnidad, que se abonará de acuerdo con el artículo 8 del presente Convenio Colectivo, y el complemento personal por antigüedad.

ARTICULO 22. - Vacaciones -

Las vacaciones serán de treinta (30) días naturales de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario estará basado en tres turnos de vacaciones de cuatro semanas como mínimo, y con una semana de fábrica parada. En situaciones demostradas como las de 2012 en las que sea preciso regular la capacidad de producción por descenso de ventas, empresa y comité acordarán el tratamiento de los días de libre disposición como festivos colectivos como medida de ajuste entre otras. El disfrute posterior de estos días se regirá de igual manera y porcentaje que los días de antigüedad, es decir el 15% de la plantilla dando prioridad en este caso a las primeras solicitudes.

Dicho porcentaje se contará por colectivos como operarios de montaje, o empleados de una misma sección como pintura, o de una misma cualificación como jefes de línea.

Por defecto, se adopta el criterio de no tener más de dos días de diferencia entre calendario de clientes según demanda media y de KYBSE. Por acuerdo entre comité de empresa y dirección se podrá variar este criterio.

Los días 6 y 7 de Julio serán festivos. El día 8 de Julio será festivo sólo si 6 ó 7 son fin de semana. Se modifica el acuerdo de corredor de vacaciones de forma que San Fermín dejará de considerarse festivo a partir de la firma de este convenio.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, y siempre que no exista conflicto con acuerdos o pactos entre las partes, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, fijará la fecha de disfrute dentro de los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, con la condición de que una de las fracciones sea, al menos, de 15 (quince) días naturales y que, entre ambas fracciones, exista un período de un mes.

Las vacaciones se abonarán computándose las retribuciones del Convenio. Los días que, dentro del período de vacaciones tengan la condición de laborables, se

incrementarán con el promedio de la prima o incentivo que la persona hubiese obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose únicamente los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

La Empresa se compromete a dar la propuesta de organización de vacaciones antes del 15 de enero de cada año. El Comité y la Empresa se comprometen a negociar el periodo vacacional de buena fe y darlo a conocer con una antelación de cuatro meses al disfrute de las mismas. En caso de discrepancia resolverá el Juzgado de lo Social.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales y otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de discrepancia resolverá el Juzgado de lo Social.

Se establece un día más de vacaciones por cada diez (10) años de servicio en la Empresa, con un máximo de dos por persona.

Todo el personal que se encuentre en situación de baja en período vacacional por enfermedad o accidente, tendrá derecho a disfrutar posteriormente:

El disfrute de vacaciones por decenio de antigüedad, se regirá por las normas siguientes:

- La persona solicitará su disfrute con tres semanas de antelación. La Empresa le dará la contestación dentro de los diez días siguientes a la fecha de petición, salvo casos urgentes.
- No se podrá disfrutar por más del 15% (quince) del personal en cada Departamento o área de trabajo. Dicho porcentaje se contará por colectivos como se define en el artículo 22.
- Dentro de los tres primeros trimestres se disfrutará un mínimo del 75% de los días.
- En los Departamentos que por sus características sea necesaria la presencia de distintos tipos de profesión, se establecerán unas plantillas mínimas.
- Cuando una fecha determinada sea solicitada como vacación por mayor número de personas que el tope establecido, la Empresa la concederá dando preferencia a las que la soliciten y tengan mayor antigüedad.

En el caso de contratos de duración inferior a un año el cálculo de las vacaciones se efectuará de manera proporcional al período trabajado. Los festivos pactados se prorratearán de igual manera.

Se incluirá en este texto todo lo referente a este tema recogido en la ley de igualdad de oportunidades.

ARTICULO 23. - Prendas de Trabajo -

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, recibirá de la Empresa dos (2) juegos de prendas de trabajo, una antes de San Fermín y la otra antes de Navidad.

La Empresa, asimismo, facilitará las prendas de trabajo necesarias al personal que, por las características especiales de trabajo, así lo precisen.

Se efectuará un lavado semanal de las prendas de trabajo a cargo de la Empresa. Con esta medida, el personal se compromete a llevarlas en buen estado.

ARTICULO 24. - Gratificaciones Extraordinarias -

El personal de KYBSE percibirá dos (2) pagas extraordinarias, una en la primera semana del mes de Julio y otra con anterioridad al día 23 de Diciembre.

El importe bruto de las pagas será el que se hace constar en el artículo 4 de este Convenio, con los incrementos previstos en el artículo 3.

ARTICULO 25. - Turnos de Trabajos de Operarios -

Con vistas a normalizar, en lo posible, los turnos de trabajo del personal, quedan establecidas las siguientes normas de actuación:

- 1.- La distribución de personal de una semana cualquiera se hará pública el miércoles de la semana anterior.
- 2.- Cuando, por ajustes de producción, sea necesario reorganizar el número de turnos de las diferentes líneas o secciones de la fábrica, a ninguna persona se le hará repetir más de dos (2) semanas consecutivas el mismo turno, a no ser de mutuo acuerdo.
- 3.- En la distribución del turno de noche dentro de una línea o sección, se seguirá un orden de rotación. En los casos en que sea necesario cumplimentar el turno de noche se recurrirá siempre al criterio y a las prioridades siguientes:
 - a) Personal de la misma sección que, de forma voluntaria, quieran trabajar de noche, siempre que esto no implique contradecir el apartado 2 de este artículo para alguno de sus compañeros o compañeras, y no perjudique el normal desarrollo del puesto de trabajo.
 - b) Personal de la sección que tiene obligación de trabajar de noche cuando la empresa lo solicite. Obligación surgida de sus contratos de trabajo.

Respecto al Turno de Noche se estará a lo previsto en el Acta de Comité de Empresa de fecha 30.01.79, con la lógica inclusión de algunas de las máquinas nuevas.

Se creará una comisión mixta que realizará un estudio para acordar la desaparición de dietas, kilometrajes y jornadas partidas innecesarias.

ARTICULO 26. - Comisión Mixta -

Con el fin de interpretar y aclarar cuantas dudas pudieran surgir de la aplicación del presente Convenio Colectivo, y sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se nombra la Comisión Mixta, formada por una persona de cada grupo representado en el Comité de Empresa así como el mismo número de representantes por parte de la Dirección, de las que hayan participado en la deliberación del Convenio.

ARTICULO 27. - Productividad -

- 1.- El comité de Empresa y la Dirección de la misma, convienen en la importancia que tiene la productividad en los resultados de las operaciones industriales de la fábrica.

Mensualmente, se intentarán alcanzar unos objetivos que sean los derivados de un comportamiento y de una eficacia normal de toda la Compañía, para cuyo logro el personal ofrece su buena disposición.

También, mensualmente, se informará por medios adecuados, para el conocimiento general de todo el personal, sobre los siguientes datos:

- 1.1- Producciones mensuales y acumuladas.
 - 1.2.- Horas empleadas, sus diferentes destinos o aplicaciones y los ratios de producción alcanzados en dicho mes.
- 2.- Existe una Comisión Paritaria de Productividad, compuesta por personas de la Dirección de Empresa y del Comité de Empresa, que analizará los problemas de productividad. Cada grupo dentro del Comité de Empresa, estará representado por una persona en la Comisión de Productividad.
 - 3.- El rendimiento mínimo exigible de producción es el 100 de la escala de valoración centesimal.

La empresa está obligada a comunicar a las comisiones de productividad y salud laboral cualquier nuevo método de trabajo o cronometraje o modificaciones de los mismos de cualquier línea o instalación antes de su implantación.

ARTICULO 28. - Bolsa de Vacaciones -

Con el fin de contribuir a los gastos extraordinarios originados como consecuencia de las vacaciones estivales y fiestas de Semana Santa, se establece para el año 2013, las ayudas para semana santa y verano con los importes que se reflejan en tablas.

Estas cantidades se actualizarán anualmente según el artículo 3.

Junto con la Bolsa de vacaciones de Semana Santa, pero en concepto separado, se abonará el pago del corredor de vacaciones.

Por otra parte, el devengo de las bolsas será proporcional al tiempo de alta en la empresa. La bolsa de Semana Santa se hará efectiva la semana anterior a la misma y la Bolsa de Vacaciones la última semana de julio.

ARTICULO 29.

Si, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, apareciese una norma de ámbito nacional que mejorase alguno de los artículos que regulan temas no económicos, quedaría incorporada automáticamente al texto del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 30. - Empleo -

Nuevas Contrataciones

La selección y contratación de nuevo personal se realizará de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

La Empresa se compromete a mantener unos niveles de eventualidad media anual máximos del 11% de la plantilla de los antes considerados dentro de convenio (excluido el periodo que va de 15 de mayo a 15 de septiembre); por encima de este porcentaje la Empresa creará empleo fijo incorporando al personal con más antigüedad en KYBSE.

La fórmula para el cálculo del porcentaje de eventualidad media anual será el cociente (multiplicado por cien) entre el nº de horas de trabajo eventual producidas en el año (excluido el periodo que va de 15 de mayo a 15 de septiembre), entre el nº de horas de trabajo del personal fijo en el mismo periodo. El Departamento de Recursos Humanos informará mensualmente al comité acerca de la evolución de la eventualidad.

El personal de mano de obra directa contratado por KYBSE tendrá las mismas condiciones que el resto de la plantilla, incluidas las cotizaciones. Su categoría será la de nivel 1 de Taller o Especialista, con sus correspondientes percepciones salariales.

Las contrataciones a partir de ahora (cuando se agote la bolsa de empleo) serán al 50% de hombres y mujeres. También se acuerda que la distribución de éstas en las líneas de montaje y puestos o áreas de la planta será proporcional a su presencia en la fábrica.

Si la finalidad de estas contrataciones fuera la de cubrir puestos indirectos (mantenimiento, utillajes, etc.), la empresa se acogerá con lo que determine la ley en materia de contratación. Si en alguna ocasión se precisará utilizar la modalidad de contrato de aprendizaje para personal de mano de obra indirecta, estas personas percibirán un salario bruto equivalente al 150% del Salario Mínimo Interprofesional vigente.

Criterios de Contratación

Toda la contratación de mano de obra directa que se genere en KYBSE estará sometida al riguroso orden de antigüedad.

Se tendrá en cuenta la 1ª fecha de entrada y el nº de días trabajados.

La antigüedad de cada persona se calculará mediante la siguiente fórmula:

Personas con dos años desde su 1ª fecha de entrada ---- días trabajados x 1,2
Personas con tres años desde su 1ª fecha de entrada ---- días trabajados x 1,4
Personas con cuatro años desde su 1ª fecha de entrada -- días trabajados x 1,6
Personas con cinco años desde su 1ª fecha de entrada -- días trabajados x 1,8
Personas con seis años o más desde su 1ª fecha de entrada -- días trabajados x 2

El número resultante de esta operación será la antigüedad a tener en cuenta para cada persona en cada momento para cualquier tipo de contratación (tanto inicial, como para decidir el paso a contratos de sustitución o relevo).

En los días trabajados no se contabilizarán los realizados con horas extraordinarias. La persona que rechace un contrato injustificadamente desaparecerá de la bolsa de empleo.

De no existir personal con experiencia en KYBSE, se realizará una petición de solicitudes desde RRHH y un sorteo con todas ellas que cumplan con los requisitos de selección. Todo el proceso de selección contará con la participación del comité de empresa. Se reservará un porcentaje del 50% para contratación de familiares respetando siempre la paridad en dichas contrataciones.

La comisión de empleo supervisará la aplicación de los criterios de contratación.

C) Empresas de Trabajo Temporal

La empresa se compromete a no utilizar empresas de trabajo temporal excepto en el caso de empleados o empleadas y temas puntuales en trabajos indirectos.

D) Subcontrataciones

La Empresa considera la subcontratación como una herramienta de regulación que ayuda al mantenimiento de la competitividad y su eliminación pondría en serio peligro la propia subsistencia de la empresa, por lo que aplicará esta herramienta cuando lo considere oportuno para garantizar la supervivencia de la organización.

Durante la vigencia de este convenio la empresa se compromete a no suprimir el Dpto. de Mantenimiento, y seguir en la tendencia actual de reducción de la subcontratación.

E) GARANTIA DE EMPLEO

La compañía se compromete a no ejecutar despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o a plantear expedientes de regulación de empleo con rescisión de contratos por dichos motivos, según se prevé en los artículos 51.1 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a los empleados con contrato indefinido, salvo en los casos de los nuevos contratos indefinidos a celebrar a partir de la firma del presente acuerdo (trabajadores con contratos indefinido formalizado con posterioridad a la conversión en indefinido de los incluidos en la lista de 39 fijos “discontinuos”).

Si a lo largo de la duración del presente acuerdo se plantease la necesidad de reducir efectivos, tanto en mano de obra directa como indirecta, lo que quedará acreditado siempre que se demuestre descenso de ventas, se procederá a la aplicación de las siguientes medidas y en el orden en que se citan:

- Rescisión de contratos eventuales (con exclusión de los contratos de relevo que pudiera haber).
- Oferta de rescisiones temporales de contrato (despidos con opción de reingreso) para voluntarios
- Despidos objetivos de los indefinidos cuyo contrato se haya formalizado con posterioridad a la firma de este convenio (con exclusión de los 39 fijos “discontinuos”) a los que se reconoce una indemnización de 35 días por año trabajado. Tras la extinción de estos contratos, los afectados volverían a la bolsa de empleo.
- Rescisiones definitivas de contratos para voluntarios con indemnización de 45 días por año trabajado (con un plus de 15.000€ adicionales) con un tope de 42 mensualidades.
- Agotadas las medidas anteriores, los firmantes del convenio elaborarán un plan de re-estructuración basado en prejubilaciones, considerando las condiciones legales de jubilación vigentes en cada momento y en otras medidas.

Las condiciones de rescisión temporal de contrato a la que se alude anteriormente serán las siguientes:

Se producirá la rescisión de contrato por despido y se abonará una indemnización de 15.000€ para dos años y proporcional para quien salga por menor tiempo. Transcurridos 2 años (o el periodo que se haya acordado), las personas afectadas reingresarán en la plantilla con sus mismas condiciones. Si la persona interesada desea no reingresar en la empresa podrá cobrar la indemnización de 45 días por año trabajado. La antigüedad se tratará de la misma forma que para las excedencias.

La empresa renuncia expresamente a la facultad de indemnizar en el caso de que solicitado el reingreso por cualquiera de las personas afectadas por esta medida, se pudiera producir una denegación del mismo. Por tanto, ante las solicitudes de reingreso, la opción de percibir indemnización queda únicamente reservada a la persona, y la empresa solo dispone de la opción única e ineludible de readmisión.

La empresa contratará una póliza de seguro para estas personas de forma que tengan las mismas coberturas que en el seguro colectivo del resto del personal.

Las personas que se acojan a estas medidas serán las últimas en verse afectadas por EREs que puedan plantearse en el futuro, teniendo prioridad sobre el resto de la plantilla, hasta que hayan podido acumular las cotizaciones que les dejen en la misma situación que el resto del personal en cuanto a derecho a prestaciones.

F) Medidas Adicionales

Se ejecutarán las siguientes actuaciones

- Los 39 trabajadores actualmente contratados como fijos “discontinuos” pasan a régimen de indefinidos ordinarios desde la fecha de firma de este convenio.
- Puesta en marcha de una segunda línea de producción de recambio (industrializando una nueva o adecuando una línea actual de baja saturación).
- Reintegración de la línea 6 tras su reconstrucción.
- La empresa asignará y gestionará los proyectos de producción respetando los compromisos adquiridos en este convenio. No obstante, el proyecto BVH2’ de PSA se lanzará en KYBSE y no se podrá trasladar a otra planta salvo acuerdo con el Comité de Empresa.
- El volumen de producción de recambio se incrementará hasta un nivel de 2.300.000 unidades anuales de forma progresiva durante la duración de este convenio, alcanzando dicho nivel antes de su conclusión.

Para hacer efectivos los compromisos sobre líneas y proyectos, se acuerda que la empresa podrá reconfigurar la planta haciendo salir una de las diversas líneas de montaje actuales siempre y cuando demuestre cumplir los siguientes requisitos:

- El volumen de producción global de la planta en unidades no disminuirá. Dicho volumen únicamente podrá incrementarse.
- Por lo tanto no se producirá exceso de plantilla por dicha salida.

ARTICULO 31. - Horas de Comité de Empresa -

Las horas que las personas del Comité tienen previstas, según el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse mensualmente, por grupos, de tal forma que, si alguna de las personas necesitase alguna hora más de las concedidas por el mencionado artículo, podrán compensarse con las que no haya dispuesto otra.

En ningún caso, el total de horas podrá ser superior al producto del número de personas de cada grupo por las horas concedidas a cada uno. En el momento actual, los grupos que componen el Comité de Empresa son los siguientes:

Grupo LAB	6 personas
Grupo UGT	5 personas
Grupo CC.OO.	3 personas
Grupo SOLIDARI	1 personas
Grupo CC (Oficinas)	2 personas

Total Comité 17 personas

Salvo en caso de urgencia, las personas del Comité que deseen utilizar estas horas, lo notificarán a su inmediato mando superior con veinticuatro horas de antelación, a fin de prever las necesidades de programación.

ARTICULO 32. - Asesoría -

Las personas del Comité podrán solicitar a la Dirección de la Empresa, la asistencia a reuniones de asesores del exterior.

La información que se facilite, tanto por parte del Comité a la Dirección, como de la Dirección al Comité, se hará por escrito, sin que esta documentación pueda salir del recinto de la Empresa, no pudiéndose violar la confidencialidad de los documentos presentados.

ARTICULO 33. - Formación -

La empresa se compromete a impartir de forma adecuada la formación básica (seguridad, calidad y método) y la considera una condición necesaria para poder desempeñar de forma correcta un puesto de trabajo. Asimismo, recuerda que, tal y como esta acordado, la rotación de puestos tiene que respetar los tiempos de adaptación aplicables en cada caso.

La Empresa establecerá un plan de formación. Aquellas personas que tengan interés en participar en algún curso no previsto en el plan general de formación de la Empresa, y deseen ayuda económica o, de otro tipo, presentarán su solicitud en el Departamento de Personal, que resolverá en cada caso y decidirá si se incluyen o no en el plan de formación de la Empresa.

La Empresa facilitará el turno al personal que lo solicite fijando el número de personas por turno. El tipo de formación será el especificado por el Estatuto de los Trabajadores. Se concederán permisos a las personas que tengan que efectuar exámenes.

ARTICULO 34. - Absentismo -

Mensualmente se analizará el absentismo de la Empresa, su evolución y causas que lo originan. Los complementos salariales a cargo de la empresa serán los recogidos en el anexo 3.

ARTICULO 35. - Plan de Eliminación de Ruidos -

La Empresa en el tema de ruidos se compromete a cumplir la normativa legal, así como a reducir el nivel de ruidos por debajo de los existentes.

ARTICULO 36. - Locales Sindicales -

La Empresa mantendrá los locales asignados al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con el fin de que puedan ser utilizados por los citados órganos para el desarrollo de sus funciones, dejando a la responsabilidad de cada grupo el adecuado uso y conservación de sus respectivos locales.

ARTICULO 37. - Préstamos sin Interés -

La Empresa crea un Fondo anual de doscientos mil euros, destinado a la concesión de Préstamos para el Personal de Mano de Obra Directa, Indirecta y personal Empleado. Dicho fondo se repartirá en dos grupos proporcionalmente al número de personal fijo que tengan cada uno de los colectivos formados por personal de MOD y MOI por un lado y por otro personal Empleado.

Una vez agotado el Fondo anual establecido anteriormente, la empresa se compromete a ampliarlo para las peticiones que hayan podido quedar desatendidas. Dichos préstamos estarán destinados a sufragar los gastos ocasionados por:

- a) Enfermedad grave de la persona solicitante o fallecimiento del cónyuge, hijas, hijos, padre o madre.
- b) Facturas de oftalmología u odontología de la persona solicitante, de su cónyuge, hijos, hijas, padre, madre y otras intervenciones quirúrgicas o colocación de aparatos médicos que no estén cubiertos por la Seguridad Social.
- c) Matriculaciones y material didáctico universitario.
- d) Asimismo y, en la medida de que dicho Fondo no esté agotado por las solicitudes adscritas a los apartados anteriores, podrán solicitarse los préstamos para la compra o reparación de vivienda, compra de muebles, reservando siempre un 50% del fondo que haya en el momento de la solicitud para los apartados a y b.
- e) Gastos de adopción de hijos o hijas.

Ningún préstamo podrá ser superior a ocho mil euros.

Los préstamos serán devueltos en treinta y seis mensualidades, desde la fecha de la concesión. En las solicitudes de personas con contratos temporales, se tendrá en cuenta la finalización de contrato. Los intereses que debieran generar el préstamo, estarán sujetos a retención del I.R.P.F.

La solicitud de los préstamos se presentará en el Departamento de Personal, juntamente con los documentos acreditativos de la causa de la solicitud. Las prioridades en cuanto a la concesión las fijará el Comité de Empresa juntamente con la Empresa.

Dentro del mismo año, no se podrá conceder más de un préstamo a una misma persona.

ARTICULO 38. - Temperaturas en la Planta -

En el supuesto de que la temperatura supere los 32° C en una sección de trabajo de la planta (o 31° si no hay vacaciones simultáneas para todo el personal según acuerdo de corredor), el personal destinado en dicha Sección tendrá derecho a 40' suplementarios de descanso al día, que se repartirán de forma proporcional en los descansos del turno desde que se supere dicha temperatura.

En el supuesto de que la temperatura sea inferior a los 15° C en una sección de trabajo de la planta, al personal afectado se le trasladará de puesto de trabajo.

ARTICULO 39. - Movilidad Geográfica -

Las personas que prestan sus servicios en la empresa no podrán ser trasladadas a otro centro de la misma más allá de los límites de la Comarca de Pamplona.

ARTICULO 40. - Jubilación

A) Jubilación Parcial

La empresa concederá todas las solicitudes de jubilación parcial que se presenten mientras exista esta modalidad y en las siguientes condiciones:

- Se optará por la contratación de un relevista temporal que quedará encuadrado en el nivel 1, y sus horas no se computarán a los efectos del cálculo de eventualidad, ni pasará a indefinido al término del contrato. No obstante, si por aplicación del porcentaje de eventualidad máxima hubiera que hacer nuevos indefinidos, los relevistas pasarán a indefinidos si por orden de antigüedad les correspondiese, manteniendo su condición de relevista.
- El jubilado parcial prestará servicios en el porcentaje de jornada que le corresponda en fechas a determinar por la empresa que quedarían fijadas en el calendario anual.
- La situación y condiciones de la jubilación serán las que en cada momento queden determinadas por la legislación aplicable.

B) Jubilación Anticipada

Los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada total tendrán derecho a las gratificaciones siguientes, aplicables solo en estos casos, que se calcularán para todos los niveles en función del nivel 3 de taller (Ofic. 2ª) según valor total de la tabla salarial de este convenio. De esta forma, la gratificación para 60 años y 0 meses será el 160% del nivel de referencia, y al resto de tramos de gratificación se les aplicará el mismo incremento porcentual respecto a los valores anteriormente existentes.

Así, para 2013 se establecen las siguientes gratificaciones por jubilación

Años Meses	60	61	62	63	64
0	47.237,94	39.364,94	31.491,96	23.618,96	7.872,98
1	46.581,86	38.708,86	30.835,88	22.306,81	0,00
2	45.925,77	38.052,79	30.179,79	20.994,64	0,00
3	45.269,69	37.396,71	29.523,71	19.682,47	0,00
4	44.613,60	36.740,62	28.867,62	18.370,31	0,00
5	43.957,52	36.084,53	28.211,55	17.058,14	0,00
6	43.301,45	35.428,45	27.555,47	15.745,98	0,00
7	42.645,36	34.772,37	26.899,38	14.433,82	0,00
8	41.989,28	34.116,29	26.243,30	13.121,64	0,00
9	41.333,20	33.460,21	25.587,22	11.809,49	0,00
10	40.677,11	32.804,13	24.931,13	10.497,32	0,00
11	40.021,03	32.148,04	24.275,05	9.185,15	0,00

Pendiente de actualización

El cómputo de años y meses se realizará de acuerdo a la edad en la fecha de baja de la persona y según meses vencidos. Las cantidades se percibirán con el finiquito correspondiente. Estas tablas se actualizarán con arreglo a los incrementos salariales aplicables según el artículo 3.

Asimismo, en el momento del cese, la persona que cause baja por jubilación anticipada tendrá la opción de que un hijo o hija suya se incorpore a la bolsa de empleo de KYBSE.

ARTICULO 41 .- Prejubilación

Empresa y Comité de Empresa pactarán un plan de prejubilación en el caso de que sea preciso según se prevé en el artículo 30.E, una vez se hayan agotado otras medidas de ajuste de plantilla.

ARTICULO 42. - Salud Laboral -

El servicio médico establecerá el criterio a seguir en materia de asignación de puestos, valoración de circunstancias personales y de salud y en cualesquiera materias que guarden relación con la salud laboral.

Se propone al Comité definir y acordar un reglamento relativo a la prestación de servicios por parte de Mutua y establecer un mecanismo de seguimiento y valoración de los mismos en el que participe el Comité de Seguridad y Salud.

En situaciones de embarazo la mutua o en su defecto la empresa se hará cargo del 100% de las prestaciones asumiendo riesgo en el embarazo desde el primer día.

La Empresa se compromete a proporcionar servicio de atención sanitaria que dé amplia cobertura a los tres turnos de lunes a viernes en días laborables, de tal forma que el mencionado servicio sea al menos de 6 horas y media por turno, con un máximo de hora y media de discontinuidad de servicio entre turnos. Se habilitará servicio de atención sanitaria fuera de la jornada laboral normal, en los términos aplicables, siempre y cuando se encuentre trabajando al menos un 15% de la plantilla directa.

Con relación a la rotación del personal, la empresa exige el cumplimiento estricto de lo pactado, es decir, para poder efectuar la rotación de la persona debe ser capaz de cumplir con los requisitos de calidad, productividad y mantenimiento de las condiciones de la máquina que va a ocupar. La única restricción es la derivada de las condiciones médicas individuales que la Empresa debe respetar. El Servicio de Prevención, Servicio Médico, junto con el Dpto. de Producción definirán una tabla de puestos e incompatibilidades según tipos de limitación física y/o psíquica. Prevalecerá la opinión del servicio médico como máxima autoridad en la materia.

Queda abierta a futuras negociaciones la definición de una política laboral específica orientada a personas con discapacidades o minusválidas reconocidas.

La empresa se compromete a impartir formación de forma progresiva a todo el personal de producción en principios de ergonomía activa ("Escuela de Espalda") .

La empresa asegurará que queda totalmente cubierto el servicio de fisioterapeuta con la mutua y adicionalmente por otros medios pero sin ubicarlo en planta y supervisado por el servicio médico.

La empresa completará el plan de eliminación de prensas iniciado en el convenio anterior.

ARTICULO 43. – Plan de Igualdad –

Se llevará a cabo el desarrollo completo del plan de igualdad implantado en la empresa y será el referente para esta materia.

ARTICULO 44. - Rotulación en Bilingüe -

La Empresa se compromete a rotular en bilingüe (euskera y castellano) todos los nuevos paneles y adecuar los existentes.

ARTICULO 45.- Medio Ambiente

La política ambiental de KYBSE es de protección del medio ambiente, es la base del desarrollo e implantación del Sistema de Gestión, considerándose responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Esa política debe ser conocida por toda la plantilla e igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por lo tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

La presencia en la política ambiental de KYBSE, de la representación de la plantilla mediante los delegados o delegadas de medio ambiente (personas del comité de empresa o delegados y delegadas de personal) o los delegados y delegadas de prevención con competencias en materia medioambiental cuyas funciones y competencias son:

1º- Colaborar con la dirección en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

2º- Promover y fomentar la cooperación de la plantilla en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3º- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4º- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5º- Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6º- Tomar medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

7º- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa. La empresa designará un responsable de la interlocución con los delegados y delegadas de medio ambiente (personas del comité o delegados y delegadas de personal) o los delegados y delegadas de prevención con competencias en materia medioambiental.

Disposición Final

En todo lo no previsto sobre el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente y en el Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra vigente en lo relativo a régimen disciplinario, período de prueba y clasificación profesional (categorías). La dirección renuncia de forma expresa a utilizar cualquiera de los mecanismos recogidos en la legislación laboral en cuanto a despidos objetivos.

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente, por periodos anuales, en el caso de que no se haya denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. Se hace constar expresamente que, al finalizar el presente Convenio, el personal afectado por el mismo podrá optar

por su renovación o por la adhesión al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

La empresa renuncia a la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia de este convenio sin acuerdo con el comité de empresa.

Anexos:

Anexo 1

- Calendarios Laborales: no disponibles
- Jornada Normal Diaria

La jornada normal diaria de trabajo se obtendrá dividiendo las horas efectivas previstas para cada año en los respectivos Calendarios Laborales, por el número de días laborables señalados en el Calendario Laboral Oficial que, para la Comunidad Autónoma de Navarra, ha señalado la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Navarra.

Anexo 2

Recorrido de los Autobuses (ver hoja adjunta)

Anexo 3

Reglamento para el Pago de Complementos Económicos en los casos de Enfermedad Común o Accidente no Laboral

Artículo 1

Cuando se produzca una baja por enfermedad común se procederá a complementar de la siguiente manera :

- Si es la primera baja en el periodo de 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja, se complementará hasta el 100% del salario teórico (base y complementos con exclusión de nocturnidad, bolsas, pagas extras, pluses de corredor, y pluses ligados a la flexibilidad o similares) a percibir por el trabajador
- Si es la segunda baja en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha de baja, se complementará hasta el 80% en las condiciones anteriores. Si se trata de la tercera o sucesivas bajas se complementará hasta el 60%.
- No se considerarán dentro del cómputo referido las bajas ocasionadas por intervenciones quirúrgicas con hospitalización de al menos 48 horas o enfermedades crónicas valoradas como graves según criterio del servicio médico como cáncer, ictus, o infarto en las que se supone riesgo grave.

Se establece como fecha de comienzo de cobro de los complementos a cargo de la Empresa, el primer día de comienzo de la Incapacidad Temporal.

Dado que las cantidades a abonar por la Empresa tienen el fin de completar la acción protectora de la Seguridad Social, la duración de las mismas, coincidirá con las de la Seguridad Social, que en el momento actual es de doce meses, pudiendo prolongarse hasta dieciocho como máximo.

Si estos topes fueran aumentados o disminuidos por la Seguridad Social, la misma variación sufrirán los complementos a cargo de la Empresa.

La empresa renuncia de forma expresa a aplicar cualquier otra medida en relación con bajas sin acuerdo con el comité.

Artículo 2

Las personas cuya incapacidad laboral tenga una duración superior a los 60 días, a partir del día 61 percibirán el 100% de las retribuciones antes mencionadas.

Artículo 3

Para que la persona tenga derecho a la percepción de las asignaciones objeto de esta regulación, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Avisará al Departamento de Personal por el medio más rápido disponible, dentro de las 24 horas siguientes a producirse el hecho.
- b) Presentará el parte de baja oficial extendido por el médico de la Seguridad Social, dentro de las 48 horas siguientes.
- c) No podrá ausentarse del lugar de su residencia, ni permanecer más tarde de las 10 de la noche fuera de su domicilio sin permiso del servicio médico de la Empresa.
- d) El cuarto día de la incapacidad y semanalmente, presentará en el Departamento de Personal, el parte de confirmación de incapacidad, que le extenderá el servicio médico del S.O.E.
- e) Acudirá, si su enfermedad o sus posibilidades se lo permiten, al Servicio Médico de la Empresa una vez por semana. Con el fin de facilitar esta presencia en el servicio médico, se determina como prioritario para este fin en horario de 8,30 a 10,30h ó de 16,00 a 18,00 h.
- f) Cualquier duda que pudiera surgir sobre la necesidad de guardar cama, reposo, salidas del domicilio, etc. así como el dictamen sobre si la persona enferma está o no en condiciones de trabajar, la opinión del servicio médico de Empresa será tenida en cuenta en todo momento.

Artículo 4

Tanto el fraude como la desobediencia a cualquiera de estas normas, así como a las generales que regulen esta materia, podrá llevar aparejada la pérdida de los beneficios aquí previstos, por un período de hasta cuatro años, todo ello sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que en cada caso se pudieran imponer.

Artículo 5

Las bajas maternales no serán tenidas en cuenta a los efectos de lo dispuesto en esta materia. Los procesos de enfermedad común que se inicien en relación con situaciones de maternidad hasta la concesión de la prestación de riesgo en el embarazo se complementarán hasta el 100% según lo dispuesto en el artículo 1 de este anexo.

La empresa facilitará a las trabajadoras en situación de embarazo un informe del servicio de prevención recomendando el acceso a la situación de prestación por riesgo en el embarazo.

Artículo 6

Los casos que por sus características pudieran considerarse especiales, serán tratados de forma individual entre el Comité de Empresa y la Dirección de Personal.

Artículo 7

Cuando una persona se vea obligada a ir a un servicio médico u otro servicio profesional de la medicina no cubiertos por la Seguridad Social o por la Mutua, los gastos de consulta, previa justificación, serán asumidos por la empresa siempre que la necesidad de la consulta venga determinada por el personal médico de la empresa o de la Mutua.

Artículo 8

Cuando una persona se encuentre de baja por enfermedad, no tiene obligación de acudir a la Mutua. No obstante, en favor de su salud, debería acudir para un tratamiento más adecuado para su salud.