

X CONVENIO COLECTIVO OERLIKON SOLDADURA, S.A. 2010-2012.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A. (Código de Convenio nº 9012412), que fue suscrito, con fecha 20 de mayo de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 2 de septiembre de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez

X CONVENIO COLECTIVO OERLIKON SOLDADURA, S.A. 2010-2012.**Capítulo I.****Artículo 1. Ámbito del convenio.**

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1. Ámbito funcional. Afectará a todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios profesionales en todo el territorio nacional.
2. Ámbito personal. Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1.a) y el artículo 1.3.c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominando personal exento. Son personal exento los titulares a que se hace referencia en el Anexo VI. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto el sistema retributivo salarial, que se fijará individualmente.

3. Ámbito temporal. Este X Convenio entra en vigor al día 19 de Mayo de 2010,

concluyendo su vigencia el día 31 de Diciembre de 2012. Los efectos económicos, salvo los expresamente indicados en el articulado, entrarán en vigor el 1 de Enero de los años 2010, 2011 y 2012 respectivamente.

Artículo 2. Denuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio el primer mes de año 2013, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Artículo 3. Prorroga.

Vencido el convenio al término de su vigencia, seguirá aplicándose éste provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniese a sustituirlo, o recayera arbitraje, o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Artículo 4. Revisión.

Durante el periodo de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente articulado, y aquellas que de mutuo acuerdo introduzca la Comisión paritaria del Convenio, como anexo y parte integrante del mismo desde la fecha de su acuerdo.

Artículo 5. Unidad de convenio.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

Artículo 6. Obligatoriedad.

El presente Convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante éste pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar

los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Capítulo II.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencias, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Capítulo III.

Artículo 10. Comisión paritaria del convenio.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio y salvo que la Ley establezca otra regulación de la materia, se crea una comisión paritaria constituida por tres vocales designados por la empresa y otros tres por el Comité. Los vocales elegidos habrán formado parte de la comisión negociadora del Convenio.

Capítulo IV.

Artículo 11. Personal de nuevo ingreso.

En el caso de nuevo ingreso, la empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tabloneros de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los trabajadores de la empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir a las pruebas de selección, los trabajadores, cónyuges, viudos / as o hijos de éstos,

conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la empresa, remitiendo copia del anuncio al Comité de empresa.

Artículo 12. Contratación.

Modalidades de formación y prácticas. Las posibles contrataciones que realice la empresa con la modalidad de «formación» o «prácticas» tendrán el tratamiento previsto en la legislación vigente al efecto, con la siguiente variación en lo que a retribución se refiere:

1. El personal contratado en formación cobrará el 70% y 80% del salario de convenio de la categoría en que realicen su aprendizaje durante el 1º y 2º año respectivamente. En el supuesto de que la persona contratada haya trabajado con esta categoría en otra empresa de forma previa a su incorporación, a efectos de determinar su retribución se tendrá en cuenta el tiempo previo trabajado en la categoría, y su salario no será inferior al 85 % del mínimo interprofesional.

2. El personal contratado en prácticas cobrará el 60% y 75% del salario convenio de la categoría en que desarrolle sus prácticas durante el 1º y 2º año respectivamente. En el supuesto de haber trabajado previamente en otra empresa con esta categoría, para determinar su retribución, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la categoría, y su salario no será inferior al mínimo interprofesional.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

No cualificados: 30 días.

Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.

Personal red de ventas: Tres meses.

Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

Durante el transcurso del periodo de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente:

No cualificados, cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Diez días.

Titulados superiores y de grado medio (red de ventas y exentos): Quince días.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación

de finiquito.

Artículo 14. Ascensos por méritos.

Como aplicación al contenido del artículo 24 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se establece durante la vigencia de este Convenio, que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo, la empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del Jefe de su Sección y del Director del Departamento correspondiente.

En razón de su antigüedad, los auxiliares administrativos, técnicos y almaceneros de nivel 3 ascenderán automáticamente a oficiales de segunda y a almaceneros de nivel 2 cuando lleven 5 años en la plantilla de la empresa con aquella categoría, sin perjuicio de seguir prestando el trabajo que venían desarrollando. Para el personal que ostenta la categoría de almacenero a la entrada en vigor del X Convenio Colectivo, 19 de Mayo de 2010, el plazo de 5 años previsto en este artículo comienza a considerarse desde esta fecha y no desde la fecha en que vengan ostentando esta categoría en la empresa. De igual forma los peones pasarán a especialistas a los 10 años de permanencia en la empresa y los especialistas a oficiales de tercera a los 15 años de antigüedad en plantilla.

Cuando un peón realice un trabajo de nivel I o II, según el sistema de incentivos implantado en la empresa por Roland Berger Bedaux, y alcance en su desarrollo la actividad 63 de forma continuada, pasará a la categoría de especialista.

Artículo 15. Méritos.

Los títulos, cursos, idiomas u otros méritos que puedan poseer los trabajadores y no se deriven de la misma relación laboral con la empresa, se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos, presentando los justificantes oportunos, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

Artículo 16. Excedencias por razón de privación de libertad.

Cuando un trabajador fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria no superior a dieciocho meses, durante el tiempo de dicha condena.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad, y deberá reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días desde la conclusión de la excedencia.

Artículo 17. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará prendas de trabajo a los trabajadores, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 18. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores / as mayores de 60 ó 61 años que lo soliciten, previo acuerdo entre empresa y trabajador / a, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados por la legislación vigente en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

Entendiendo las partes signatarias que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores / as, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

A este respecto la Comisión Paritaria podrá entender de cuantas cuestiones se puedan plantear a instancia de las partes interesadas.

Artículo 19. Finalización de contratos de relevo o reducciones de plantilla.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la empresa se compromete a mantener la actual plantilla y transformar los contratos de relevo, a la finalización de los mismos, en contratos indefinidos, durante la vigencia del convenio o duración de los actuales contratos de relevo.

Si por alguna circunstancia, algún trabajador fuese cesado de su puesto de trabajo con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, este puesto no podrá ser cubierto durante un año (ni por personal interno o externo a la empresa) y caso de cubrirse, el trabajador cesado tendrá preferencia a ser contratado, manteniendo las condiciones económicas y laborales que tenía en la fecha de extinción.

Capítulo V.**Artículo 20. Organización de trabajo.**

En materia de organización de trabajo, la Dirección de la empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente. Por ello, son facultades de la Dirección de la empresa:

Adoptar nuevos métodos de trabajo.

Valorar las tareas y los puestos de trabajo, sin perjuicio de lo estipulado en los Reglamentos de Incentivos.

Realizar los cronometrajes que sean necesarios.

Artículo 21. Concepto de actividad.

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta empresa esté establecido el sistema «BEDAUX», se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos hora y como actividad máxima 80 puntos.

Artículo 22. Actividades pactadas.

Se fija como actividad pactada la de 63 puntos / hora en el sistema BEDAUX.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión Paritaria de primas existente y sus decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose ésta a la Autoridad Laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

Artículo 23. Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece como jornada de trabajo para todo el personal de la plantilla, la de 1.704,87 horas efectivas de trabajo anuales en 220 días laborables / año. No obstante el calendario laboral establece 221 días laborables y cada empleado disfrutará de un día de permiso flotante, a acordar con su inmediato superior.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 24. Horarios.

1. Personal afecto a jornada continua:

Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella y durante la vigencia del presente Convenio se observarán los siguientes horarios:

	Jornada de mañana	Jornada de tarde	Jornada de noche
--	--------------------------	-------------------------	-------------------------

Entrada	06.30 h	14.30 h	22:30 h
Descanso	10:15 h a 10:30 h	18:30 h a 18:45 h	03:00 h a 03:15 h
Salida	14.30 h	22:30 h	06:30 h

El descanso se considerará como tiempo no trabajado a todos los efectos. El tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año, procurando que las semanas sean de 5 días de trabajo.

2. Personal afecto a jornada partida:

A. Horario fijo de permanencia en la empresa:

De 8:30 h a 14:00 h y de 16:15 a 17:30 h.

El horario anteriormente señalado se aplica de lunes a jueves y para los viernes, con las limitaciones que se detallan en el párrafo siguiente, el horario fijo de permanencia en la empresa será el siguiente:

De 7:00 a 15:00 horas, con descanso de 10:15 a 10:30 horas.

Con las adaptaciones, recuperaciones necesarias y atendiendo a situaciones excepcionales (por ejemplo coincidencia de viernes con cierre de mes,...), los centros de trabajo con jornada partida tendrán jornada continua los viernes, siempre y cuando el servicio esté cubierto en las distintas áreas funcionales.

No obstante lo anterior, las partes de mutuo acuerdo y/o siguiendo los trámites establecidos en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores podrán modificar los horarios fijados previamente.

B. Permanencia máxima de horas / día:

De 7.30 h a 19.00 h.

El paro para comida se establece con carácter obligatorio de una hora y media, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

C. Horario de trabajo / día:

Siete horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, según el calendario laboral establecido para la vigencia del Convenio.

D. Computo de recuperación:

Las horas de recuperación se computaran a partir de los 10 minutos de la jornada

ordinaria realizada.

E. Ausencias computo flexible:

Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exista la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes.

F. Saldos resultantes en cómputo mensual:

El saldo acumulable máximo es de + 10 y -5 horas y puede ser transferido al mes siguiente. Todo saldo que sobrepase de estos límites se tratará de la siguiente forma:

Saldo positivo: Todo lo que excede de 10 horas se pierde.

Saldo negativo: Todo lo que excede de 5 horas se deducirá en la nómina del mes siguiente.

G. Horario de verano.

Durante los meses de julio y agosto el personal afecto a este horario, con excepción de los pertenecientes al Departamento Comercial, Almacén, y Mantenimiento, realizarán jornada intensiva con el siguiente horario:

Entrada: A las 6.30 h o a las 07.00 horas.

Descanso: De 10.15 h a 10.30 h.

Salida: A las 14.30 h o a las 15.00 h.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos en cada Centro de trabajo.

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la Dirección de la empresa, mediante el formulario establecido al efecto.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la empresa y a la libre aceptación del trabajador, a excepción de las horas extras de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional.

Si la Dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias de fuerza mayor y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonablemente a la Comisión Negociadora representante de los trabajadores, a fin de que la misma analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha Comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

Mensualmente, se comunicará al Comité de empresa el número total de horas extraordinarias y, a la Autoridad laboral, de los motivos y horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas.

Las horas extraordinarias que deban realizarse se compensarán, con idéntico número de horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las necesidades de trabajo o el puesto desempeñado por el empleado no lo permitan, en cuyo caso se pagarán en nómina con un recargo del 75% sobre el precio de la hora profesional recogida en tablas.

La forma de compensación / retribución se comunicará/ acordará con el empleado en el momento de acordar la realización de las horas.

Artículo 26. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales, equivalentes a efectos de calendario a 26 días laborables de vacación anual, sin que esto afecte al número de horas y de días laborables en el año. Para el año 2010 será del del 2 al 27 agosto.

No obstante, las partes acuerdan para el personal de jornada continuada y partida, trasladar 4 días de vacaciones de dicho mes de Agosto a los días 27, 28, 29 y 30 de diciembre de 2010.

El calendario laboral para el 2011 y 2012, se establecerá entre la dirección de la empresa y el Comité de empresa durante los 15 primeros días del mes de Diciembre del año anterior.

Para obtener el promedio de incentivos de producción de los 30 días naturales de vacaciones se tomará como base, durante la vigencia del Convenio, el promedio de los meses de Mayo, Junio y Julio y su abono se efectuará, respecto al año 2010, 26 días con las vacaciones de verano y 4 días con las de Navidad.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses, unos turnos discrecionales que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones.

Al personal afectado por dichos turnos, le corresponderá el mismo número de días

laborables de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para el año. El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo periodo de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

Periodo de cómputo: A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, ésta se calculará tomando el periodo comprendido desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año de disfrute.

El disfrute de las vacaciones prescribirá el 31 de julio del año siguiente.

Vacaciones colectivas: Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

Artículo 27 Bolsa de trabajo.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, se acuerda establecer 10 días de bolsa de trabajo cada año, para regular defectos o excesos de carga de trabajo.

La prestación del trabajo se hará en turno de noche de los viernes o de mañana los sábados, debiendo preavisarse con una antelación de una semana. Para la utilización de la bolsa de trabajo se dará preferencia al personal voluntario, si bien no podrán exceder el máximo de 10 días.

Cuando se realice esta prestación se recibirá un plus de 50 € por día trabajado, y se disfrutará como festivo a cambio de otro día laborable, que se fijará por acuerdo entre el empleado y el responsable jerárquico.

Al final de cada año se saldará el cómputo de la bolsa de la siguiente forma: En caso de que el trabajador no haya podido disfrutar el descanso compensatorio, se abonará el exceso como horas extraordinarias. En caso contrario, la empresa asumirá el coste de no haber hecho uso de los días.

Si un trabajador por finalización de contrato o despido tuviera un saldo negativo con la empresa, este en el finiquito se compensara con vacaciones. Si dichas vacaciones no fueran suficientes para compensar el número de días, la diferencia será a cargo de la empresa, no pudiéndose descontar cuantía alguna por dicho concepto.

Artículo 28. Desplazamientos.

Cuando la empresa deba desplazar a personal de producción por motivo de trabajo, fuera de su lugar de residencia, avisará a los trabajadores afectados con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad demostrada.

Artículo 29. Traslados.

En casos de traslados, se estará a lo que dispone el artículo nº 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo contrario en contrato laboral, entre empleado y empresa.

Artículo 30. Ausencia al trabajo.

Permisos y licencias: El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro Anexo VII a los permisos que en el mismo se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real excepto los complementos de puesto de trabajo (tóxico, penoso...). La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

Las salidas retribuidas, cuando supongan entrada fuera del horario, salida y entrada o salida fuera del horario dentro de un mismo turno se compensará con las cantidades previstas en «plus de distancia» como sigue:

	Personal de jornada intensiva	Personal de jornada partida
Entrada fuera de horario	½ plus diario.	–
Salida y entrada	1 plus diario.	½ plus diario.
Salida fuera de horario	½ plus diario.	–

Ausencias injustificadas: Los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de la totalidad de los devengos más la cantidad que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

Capítulo VI.

Artículo 31. Premios por antigüedad.

Para estimular la vinculación de los trabajadores a la empresa, durante la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes premios en razón de la antigüedad del personal:

A) Los trabajadores cuando cumplan los veinte años de permanencia ininterrumpida en la empresa, tiene derecho a:

1. Una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones percibidas por el trabajador en el año natural en que cumpla los 20 de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir gastos.

2. Un reloj por un valor de 375,06 € en 2010, de 378,81 € para el 2011 y de 382,60 € para el 2012.

En los casos en que el trabajador, habiendo cumplido los 20 años de permanencia en la empresa, se jubile con antelación a la terminación del año natural, la cantidad a percibir será la media mensual de los meses trabajados, con las exclusiones anteriormente expuestas.

B) Los trabajadores que hayan permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años y que se jubilen como máximo a la edad de 65 años, tendrán derecho a un premio consistente en:

1. Una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la formula a que se ha hecho mención para el cálculo de los 20 años.

2. Un reloj por un valor de 750,14 € en 2010, de 757,64 € para el 2011 y de 765,22 € para el 2012.

C) En el caso de que un trabajador haya permanecido 30 años ininterrumpidamente en la plantilla de la empresa, tendrá derecho automáticamente al premio especificado en el apartado (B).

D) Todo trabajador que llevando treinta años ininterrumpidamente en la plantilla, y que a causa de una situación de invalidez, tenga que causar baja en la misma, tendrá derecho automáticamente al premio especificado en el apartado (B). Igualmente en caso de fallecimiento será traspasado a su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador.

Los trabajadores que se jubilen con más edad de la establecida legalmente para acceder a la jubilación perderán el derecho a la percepción económica de los premios a los que se refiere este artículo, por tanto en la liquidación final se les retrotraerá el importe correspondiente si ya lo hubieran cobrado.

Para la entrega de los referidos premios, la Dirección de la empresa determinará la fecha y forma, en la 2ª quincena del mes de Enero, del año siguiente a su vencimiento.

La cuantía de estos premios incrementará en el año en que se perciban la base de cotización a la Seguridad Social conforme a las normas vigentes de cotización y recaudación.

Artículo 32. Prestamos.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos para la adquisición de viviendas.



A partir de la publicación de este convenio, el importe y condiciones de estos serán los siguientes:

Cantidad máxima para el año 2010	9.332,89 €.
Cantidad máxima para el año 2011	9.426,22 €.
Cantidad máxima para el año 2012	9.520,48 €.

Amortización máxima: 10 años.

Tipo de interés: 1 %.

Número de préstamos por año: 4.

El total de capitales máximos no amortizados, nunca podrá ser superior a 118.554,60 € en el año 2010; 119.740,15 € en el año 2011 y 120.937,55 € en el año 2012.

Condición indispensable: Haber permanecido ininterrumpidamente durante 2 años como empleado fijo en la empresa.

Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo, remitirá a la Dirección la solicitud correspondiente, acompañada de:

Escritura de Registro de la Propiedad.

Contrato compraventa (escritura propietario anterior).

Cédula de calificación de la vivienda por la Delegación Provincial.

Certificación de obra.

Concesión: Previo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa.

2. Préstamos personales:

La empresa ofrece para cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, los siguientes préstamos:

Cantidad máxima para el año 2010	2.332,90 €.
Cantidad máxima para el año 2011	2.356,23 €.
Cantidad máxima para el año 2012	2.379,79 €.

Amortización máxima: 10 meses (modalidad anticipo nómina).

Interés: 0%.

Número de préstamos por año: 3.

Tramitación: El empleado necesitado presentará a la Dirección la correspondiente solicitud, justificando los motivos.

Concesión: Previo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa.

No se podrá conceder otro préstamo personal en caso de tener uno pendiente de cancelación.

En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deber amortizar el saldo pendiente.

3. Plan de ahorro grupo L'Air Liquide. Préstamo para la compra de acciones.

La empresa está adherida al plan de ahorro del grupo. El plan de ahorro tiene como finalidad principal la compra por parte de los empleados de acciones de AIR LIQUIDE, S.A.

La empresa de acuerdo con el citado plan de ahorro, otorgará préstamos a los empleados que adquieran acciones y soliciten su pago aplazado, en las condiciones que marque el grupo en cada emisión.

Artículo 33. Ayudas por educación especial.

Para facilitar los gastos de educación especial y rehabilitación en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que lo necesiten, se establece la siguiente subvención.

Finalidad: Se destinará a sufragar gastos de asistencia a un centro oficial de educación especial o rehabilitación de los hijos de empleados de edades entre 3 y 18 años inclusive.

Solicitud: Para tener derecho a esta subvención, será requisito indispensable que el coeficiente intelectual del menor no supere el 75%.

Presentará el interesado los siguientes documentos:

Certificado del IMSERSO manifestando el punto anterior.

Presupuesto del colegio oficial de rehabilitación o educación especial que indique coste de gastos, desglosando todos los conceptos: matrícula, transporte al colegio... etc.

Cuantía:

La subvención será hasta 1.165,22 €/año máximo por hijo necesitado durante 2010, de hasta 1.176,87 €/año para el 2011 y de hasta 1.188,64 € / año para el

2012.

El fondo destinado a este fin no superará los 3.495,66 € / año en el 2010; 3.530,62 € / año en el 2011 y 3.565,92 € / año en el 2012.

Anualmente, deberá presentar inexcusablemente certificado del IMSERSO para poder seguir percibiendo esta ayuda.

Artículo 34. Prestación por invalidez o muerte.

1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo o para su trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 52.365,44 € en 2.010; 52.889,10 € en el año 2011 y 53.418,00 € en el año 2012, a tanto alzado y por una sola vez.

Si, como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derecho habientes.

La empresa, para atender estas prestaciones, podrá cubrir por sí misma el riesgo, suscribir una póliza de seguro o adherirse a las suscritas a tal fin por la Federación o Asociaciones Empresariales.

En caso de fallecimiento de un productor, por accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa concederá una ayuda, por una sola vez, en las siguientes condiciones:

Antigüedad entre 0 y 1 año	1 mensualidad
Antigüedad entre 1 y 5 años	2 mensualidades
Antigüedad superior a 5 años	3 mensualidades

El cálculo de la mensualidad será:

M =	Ingresos totales año
	12

2. De forma complementaria, para las personas de Comercial que viajan de forma habitual, la empresa tiene contratada una póliza de seguro por invalidez permanente o muerte causados en accidente por un capital de 73.322,89 € en 2010; 74.056,12 € en el año 2011 y 74.796,68 € en el año 2012.

3. La variación en la cobertura del apartado 1 de este artículo respecto a la del convenio anterior, entrará en vigor un mes después de la firma del presente convenio.

Artículo 35. Accidentes «in itinere» con coche particular.

«Accidente in itinere»: daños sufridos por el vehículo como consecuencia de una colisión, vuelco o agresión involuntaria.

1. La empresa dispondrá en el año 2010 de un fondo de 20.968,68 € para cubrir / compensar el coste de posibles accidentes in itinere con vehículos particulares de los empleados, que deben utilizar este medio para acudir al trabajo. En el supuesto de que dentro del año se alcance la cifra de fondo aquí prevista de compensación total y se produzcan otros accidentes, estos quedarán sin compensación alguna.

Para el año 2011 el fondo será de 21.178,37 € y para el año 2012 de 21.390,15 € y el fondo de 2012 será disponible hasta la entrada en vigor del siguiente convenio.

2. Cobertura máxima por «accidente in itinere»:

Previa justificación del hecho probado, se tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

2.1 Se compensarán con cargo al fondo los daños sufridos por el vehículo, con un máximo de 4.191,99 € en 2010; 4.233,91 € en 2011 y 4.276,25 € en 2012.

2.2 Vehículo con seguro a todo riesgo: La compensación cubrirá el importe de la prima del seguro, mas la franquicia, si la hay, con un máximo de 4.191,99 € en 2010; 4.233,91 € en 2011 y 4.276,25 € en el año 2012.

Si el importe del siniestro es inferior a la diferencia de prima entre la cobertura básica (terceros y ocupantes) y la de los complementos de seguro/cobertura que tenga contratados el empleado, la compensación será la del valor del siniestro.

Artículo 36. Gastos de comité.

La empresa entregará al Comité la cantidad de 867,64 € en 2010; 876,32 € en 2011 y 885,08 € en el año 2012.

La empresa podrá verificar que la utilización de estos fondos es destinada a la finalidad para la que se entregan.

Artículo 37. Fondo de bien social.

La empresa aportará al Fondo de Bien Social las cantidades, por empleado y año, que seguidamente se detallan:

Año 2.010	158,16 €.
Año 2. Año	159,74 €.

2.012011	161,34 €.
----------	-----------

El 25% del importe estimado se hará efectivo el 1 de febrero de los años de vigencia del presente convenio, con excepción del correspondiente al primer año, cuyo pago se realizará el mes de la firma del convenio, y el 75% restante, ajustado según la plantilla real, el 1 de diciembre.

Este fondo será administrado por el Comité de empresa, que anualmente presentará el estado de cuentas del mismo a la empresa, y su destino se determinará de forma conjunta entre el Comité y la empresa.

Artículo 38. Asistencias a asambleas.

Cuando se celebren asambleas fuera de la jornada de trabajo, a aquellos trabajadores que se desplacen y dejen constancia de su asistencia mediante fichaje en el reloj con su tarjeta, la empresa les pagará el desplazamiento con una cantidad equivalente a $\frac{1}{2}$ plus de distancia diario.

Artículo 39. Formación.

Con independencia de la política de formación que establezca la empresa, basada en los procedimientos de la norma ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 y en el desarrollo de la gestión de Recursos Humanos, la Dirección de la empresa, durante la vigencia del presente convenio impartirá cada año cuatro cursos básicos de soldadura a los empleados de El Burgo de Ebro que lo soliciten, sin que esta formación sea necesaria para su puesto de trabajo. Al menos la mitad de estos cursos se impartirán a empleados de la sección de producción. Estos cursos se desarrollarán fuera de horario de trabajo.

Capítulo VII.

Artículo 40. Retribuciones.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este Convenio tendrán efecto el 1º de enero de 2010, 2011 y 2012 respectivamente, salvo aquellos en los que expresamente se marca otra fecha.

Artículo 41. Conceptos retributivos a efectos legales.

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de Oerlikon Soldadura S.A., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario Base. Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

Complementos Salariales. Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

a) Por cantidad o calidad de trabajo:

Incentivos.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias de verano y navidad.

Paga de participación en beneficios.

c) Personales:

Complemento de permanencia.

Plus especial.

Plus voluntario.

Plus colaboración absorbible.

Plus de no competencia.

Plus de marzo.

d) De puesto de trabajo:

Plus de jefe de equipo.

Plus de peligrosidad y toxicidad.

Plus cambio de jornada.

e) Por ubicación centro de trabajo:

Plus de distancia.

Artículo 42. Incentivos.

1. Incentivo de Producción. El incentivo de producción se compone de:

1.1 Prima fija. Que es independiente del rendimiento y se pagará por hora real y efectivamente trabajada. El importe a satisfacer por hora trabajada es el que se detalla en anexo II.

1.2 Plus a 60. Este Plus se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos «Bedaux». Los valores correspondientes a cada nivel de calificación de puesto son los que figuran en el anexo II.

1.3 Incentivo variable para todos los niveles. Con independencia de la prima de los puntos 1.1 y 1.2 de este artículo, se devengará un Incentivo de Rendimiento para las actividades que se realicen con un rendimiento superior a los 60 puntos «Bedaux». El valor correspondiente a cada punto que supere los 60 Bedaux figura en el anexo II.

El cálculo de la prima mensual obtenida por cada trabajador de producción se realizará aplicando el Reglamento de Incentivos de Producción, que constituye el anexo número IV a este convenio, y de acuerdo con los valores establecidos en los puntos precedentes de este artículo.

2. Plus de productividad personal indirecto. Todos los empleados de carácter indirecto incluidos en este convenio, con excepción de aquellos que perciban incentivo de producción o comisiones por ventas, percibirán de acuerdo con su categoría un plus de productividad por los importes que se recogen en el anexo II.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado y no servirá para el cómputo ni cálculo de ningún otro concepto salarial ni extrasalarial.

El devengo de este plus será diario y se liquidará mensualmente, incluido el periodo de vacaciones.

3. Incentivo de ventas. Es la cantidad liquidada durante los doce meses del año, que cada persona incluida en este sistema de incentivos obtiene mediante la aplicación del Reglamento de Incentivo de Vendedores, que constituye el anexo V al presente convenio.

Artículo 43. Pagas extraordinarias de verano y navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias consistirán en 30 días de salario base mas complemento de permanencia. Cada una de ellas se devengará por semestres naturales. Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas.

Al causar baja en la empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que

corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales figuran en el anexo I del presente Convenio.

Estas pagas se harán efectivas la 1ª con la nómina de junio y la 2ª con la nómina del mes de noviembre.

Artículo 44. Paga de participación en beneficios.

Esta paga consistirá en 30 días de salario base más complemento de permanencia. La paga se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año y se devenga proporcionalmente a los días trabajados durante el año anterior. Los trabajadores que no hayan trabajado completo el año anterior al pago de la misma, percibirán la parte proporcional.

Al causar baja en la empresa, se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

Artículo 45. Plus de marzo.

Este plus se satisfará cada mes de Marzo al personal incluido en convenio a efectos económicos. El importe de este plus se establece en 550,80 € en 2.010, 556,31 € en 2011 y 561,87 € en 2.012. Este plus queda consolidado en convenio y será actualizable con los incrementos que se acuerden en futuros convenios.

Este plus no es prorrateable, y el único criterio de devengo es estar de alta en la empresa en el colectivo de convenio a efectos económicos en el mes de Marzo en que se satisfaga.

Artículo 46. Complemento de permanencia.

Aquellos trabajadores que a 30 de junio de 2001 estaban de alta en la empresa y mientras continúen prestando sus servicios profesionales en la misma, devengarán en este concepto el porcentaje que tenían establecido a la citada fecha, 30-06-2001, sobre el salario base establecido en convenio para su categoría profesional en cada momento, en las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias de verano y navidad y en la paga de participación en beneficios.

Artículo 47. Plus especial.

Se conceptúa como tal, la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, tiene reconocida la empresa como consecuencia de asignaciones realizadas por diversos conceptos en años precedentes. Este plus se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural para el personal obrero y en partes iguales en las

doce mensualidades para el resto de la plantilla. Se devengará y abonará asimismo en periodo de vacaciones.

Artículo 48. Plus voluntario.

Se conceptúa como tal, la cantidad que, para determinadas personas de la plantilla, asigna anualmente la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abonará bien distribuido en las doce mensualidades o bien en quince pagas iguales, en la cuantía necesaria para que el trabajador obtenga en cómputo anual el salario que pacte con la empresa.

Artículo 49. Plus colaboración absorbible.

Se conceptúa como tal, la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus se devenga por día trabajado y se abona en partes iguales en las doce mensualidades. Este plus no tiene carácter de indefinido y la empresa unilateralmente está facultada para dejar de pagarlo.

Artículo 50. Plus de no competencia.

Se conceptúa como tal la cantidad que empresa y empleado acuerdan en el contrato laboral para la aplicación de pacto de no competencia. Este plus se devenga por días trabajados y se abona en parte proporcional a las quince pagas anuales.

Artículo 51. Plus de jefe de equipo.

Es el que percibirá el jefe de equipo y consistirá en un 20% sobre su salario base, más su complemento de permanencia.

Artículo 52. Plus de peligrosidad y toxicidad.

Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos o sucios, se aplicará el porcentaje del 20% en cada caso, sobre el salario base que figura en el anexo i, incrementado en el complemento de permanencia.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada

La empresa, en colaboración con el comité de seguridad y salud, analizará cada puesto de trabajo y pondrá los medios posibles para la supresión de peligros, ambientes tóxicos o penosos, en cuyo momento desaparecerá la aplicación de este concepto.

Artículo 53. Plus cambio de jornada.

Cuando por necesidades de producción, se acuerden cambios de jornada para un número determinado de días, entre empleado y empresa, los trabajadores afectados percibirán un plus de cambio de jornada por los importes que seguidamente se detallan:

	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Jornada de mañana a tarde	9,22 €	9,31 €	9,41 €
Jornada de tarde a mañana	9,22 €	9,31 €	9,41 €
Jornada de mañana o tarde a noche: (este plus ya tiene incluido el plus de nocturnidad)	29,60 €	29,90 €	30,19 €

Los turnos que de forma habitual desarrollarán los empleados actuales de producción se comunicarán a cada uno de ellos en un plazo de 30 días desde la entrada en vigor del X Convenio, con copia para el Comité de Empresa, y para futuras contrataciones se establecerán bien contractualmente o bien por comunicación escrita al trabajador con copia al Comité en un plazo máximo de 3 meses desde su incorporación.

Plus de festivo. Cuando se trabaje un día festivo, se tendrá derecho a guardar un día de descanso y a una retribución de 29,60 € en 2010; 29,90 € en 2011 y 30,19 € en 2012.

Artículo 54. Plus de distancia y servicio de transporte.

1. Plus de distancia. (personal de jornada partida). Los trabajadores de jornada partida irán y vendrán a la empresa por sus propios medios, por lo que la empresa les abonará a todos los empleados que residan a más de 2 Km de la fábrica, por día de asistencia real al trabajo: la cantidad de 16,24 Euros durante el año 2.010, 16,40 Euros durante el año 2.011 y 16,57 € durante el año 2.012.

Los empleados que puedan acogerse a jornada intensiva, según lo previsto en el artículo 24.2 A y 24.2 G del presente convenio, percibirán durante ese periodo la mitad del importe previsto en el párrafo anterior. En el supuesto de optar por el horario de 6:30 a 14:30 horas del artículo y 24.2 G, no percibirán compensación.

2. Servicio de transporte. (personal de jornada intensiva).-La empresa tiene concertada, con una empresa de transporte, la recogida de este personal desde los distintos puntos de Zaragoza, con sus respectivas paradas, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada laboral.

Así mismo, la empresa facilitará el retorno del personal a los puntos de partida, mediante autobuses concertados, todo ello sin aportación económica alguna por parte de los trabajadores.

En ningún caso, este tipo de desplazamiento se considerará jornada de trabajo o

tiempo extraordinario de trabajo, sin que por ningún concepto de lugar a indemnización alguna.

La comisión de personal estudiará en cada momento los itinerarios, elevando el resultado a Dirección, que tendrá la facultad de implantar o no las variaciones que se propongan.

Artículo 55. Domingos y festivos.

Los domingos y fiestas que el calendario laboral de cada año señala, se abonarán sobre salario base más el complemento de permanencia en su caso.

Artículo 56. Incrementos y revisiones salariales.

Las tablas salariales vigentes en 2.009 mantienen su vigencia en 2.010, hasta la entrada en vigor del X convenio colectivo en su integridad y desde este momento con las modificaciones acordadas de eliminar el anterior Anexo II «tablas salariales del complemento de puesto», modificar los importes del plus de productividad del personal indirecto, anterior Anexo IV y actual Anexo II y la modificación de los importes del incentivo de producción, Anexo III.

Las tablas salariales vigentes al 31/12/10, 31/12/11 se incrementaran en un 1% anual para determinar las tablas aplicables a los años 2.011 y 2.012.

Las tablas salariales, a que hace referencia el párrafo anterior comprenden los siguientes conceptos y anexos:

Salario Base.

Incentivo producción.

Plus de productividad.

Plus Especial.

Plus Voluntario.

Plus de no-competencia.

Plus de marzo.

Si la empresa termina el ejercicio 2.010 con un beneficio neto antes de impuestos de entre 0 y 376.000 €, el personal de convenio a efectos económicos recibirá en Febrero de 2011 una paga no consolidable del 0,5% de sus retribuciones en 2010. Si el resultado de 2010 es superior a 376.000 €, esta paga no consolidable del personal de convenio a efectos económicos será del 0,75%.

Si la empresa termina el ejercicio 2.011 con un beneficio neto antes de impuestos de entre 100.000 y 500.000 €, el personal de convenio a efectos económicos recibirá en Febrero de 2012 una paga no consolidable del 0,5% de sus retribuciones en 2011. Si el resultado de 2011 es superior a 500.000 €, esta paga no consolidable del personal de convenio a efectos económicos será del 0,75%.

En el supuesto de que el IPC real nacional del año 2.012, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, superase el 1,5%, la empresa liquidará la cuantía correspondiente al exceso sobre este porcentaje, con efectos del 1 de Enero de 2.012, en Febrero de 2.013. Esta posible revisión se incorporará a las tablas salariales para base de cálculo del incremento salarial del año 2013.

Artículo 57. Tablas salariales.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo i al presente convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para el año 2010, 2011 y 2012 y se aplicarán hasta el 31 de diciembre de dichos años.

Artículo 58. Prestaciones empresariales en baja.

Se contemplan dos supuestos:

Accidente laboral / enfermedad profesional; La empresa mejorará las percepciones obligatorias de Accidente de Trabajo hasta el 100% desde el primer día de baja, como si estuviese trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso...). La empresa, en caso de accidente laboral se hará cargo de los gastos de traslado a la clínica que en cada caso se determine.

Enfermedad: En incapacidad temporal por maternidad, la empresa mejorará a la empleada las percepciones hasta el 100% de su salario durante todo el periodo de baja.

La empresa, en colaboración con el Comité podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente, mediante visita domiciliaria del Servicio Médico de la empresa. En caso de negativa por parte del trabajador, la empresa determinará la suspensión de la mejora de prestación al trabajador.

La empresa, en función de la media móvil de absentismo de los 12 meses anteriores al mes a complementar (excluido el de maternidad, horas sindicales, retrasos, aplicación de horario flexible y horas de formación), mejorará desde el 1º día las percepciones obligatorias de Incapacidad Temporal, como si estuviera trabajando, exceptuando los complementos de puesto de trabajo (tóxico, peligroso...), hasta los porcentajes que seguidamente se detallan:

% absentismo	% complemento
< 3	100

3 - 3,5	90
3,5 - 4	85
4 - 5	80
> 5	75

Capítulo VIII.

Artículo 59. Garantía de los órganos de representación.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones.

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Dirección entregará al Comité de empresa la copia básica de los contratos realizados conforme a todas las contrataciones y bajas que se produzcan en el plazo de 10 días, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, a la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los

índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad de la empresa.

e) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de haber dejado de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

f) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 60. Garantías.

1. Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

2. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a efecto.

Normas de funcionamiento de los representantes de los trabajadores:

1. Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del Comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados de Secciones Sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el artículo 68. e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

En el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al Comité de empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en uno o varios miembros del Comité de empresa, 15 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del Comité de dicho grupo, hasta un máximo de 45 horas / mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le corresponden como tal miembro del Comité al que se le acumulan dichas horas.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas, se comunicará a la Dirección, y el plazo de vigencia no podrá ser inferior a un año.

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Salud Laboral y de la Comisión de Primas e Incentivos.

3. Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente o de ineludible necesidad.

4. Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la Sección o dependencia visitado, sin perturbar la marcha

habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5. Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, este deber cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por Dirección.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el Jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de 24 horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical, del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la Dirección.

El control de ausencias internas de los representantes citados, será enviado para su oportuno cómputo, por el Jefe inmediato, al Departamento de Personal que, semanalmente, informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente, informando también al interesado si éste solicitara dicha información.

Las horas que no se hayan utilizado en el trabajo sindical o de Comité durante un mes se sumaran a las del mes siguiente, con un número máximo de 90 horas traspasables al mes siguiente. La Dirección informará al Comité, en la primera semana de cada mes, del saldo horario que dispone en el mes.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

Artículo 61. De la acción sindical.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Cuota sindical: La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, presentando la transferencia realizada cada mes al Delegado Sindical.

Capítulo IX.

Artículo 62. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes que le sean de aplicación.

Respecto a la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo preceptuado en los convenios colectivos de ámbito sectorial del metal aplicable a los trabajadores de las provincias de Asturias, Barcelona, Madrid, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza vigentes en cada momento o norma que los sustituya.

Artículo 63. Adhesión al sercla.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Artículo 64. Cláusula adicional primera.

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio para los trabajadores, global e individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría, son más ventajosas que las que se derivan del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

#*1*#

#*2*#

Anexo III. Tablas salariales.

Incentivos de producción.

		2010	2011	2012
A) Parte fija:				
Todos los niveles		0,188 €uros/h.	0,190 €uros/h.	0,192 €uros/h.
B) Plus 60:				
* Nivel I	0,471	0,295 €uros/h.	0,297 €uros/h.	0,300 €uros/h.
* Nivel II	0,275	0,172 €uros/h.	0,173 €uros/h.	0,175 €uros/h.
* Nivel III	0,203	0,127 €uros/h.	0,128 €uros/h.	0,129 €uros/h.
* Nivel IV	0,07	0,043 €uros/h.	0,043 €uros/h.	0,044 €uros/h.
C) Incentivo variable para todos los niveles, punto sobre el rendimiento 60		0,094 €uros/h.	0,095 €uros/h.	0,096 €uros/h.

Anexo IV. Reglamento incentivos producción.

1. Bases del reglamento. El presente reglamento se basa fundamentalmente en el estudio de reestructuración del «sistema de incentivos para el personal de fabricación» elaborado por la empresa «Roland Berger - Bedaux. S.A.». El mencionado estudio forma parte del presente reglamento en lo relativo a descripción de trabajos, funciones, tiempos y métodos de evaluación y calificación.

2. Ámbito de aplicación. Este reglamento afecta al personal de Oerlikon Soldadura S.A. en Zaragoza destinado a la producción de electrodos y varillas, así como al

personal encargado de los ensayos de producción, todos con categorías profesionales comprendidas entre oficial de primera y peón.

3. Tratamiento de tiempos muertos. Siempre que por causas ajenas a los trabajadores se originen pérdidas en los tiempos de producción, éstas se tendrán en cuenta para el cálculo de rendimientos.

En principio, y por la experiencia de muchos años, los tiempos muertos tipo pueden considerarse ente los siguientes grupos:

A) Paradas de máquinas por averías.

Parada por no ser necesaria la producción.

Falta de energía eléctrica.

Cambios de producción durante la jornada que no estén considerados en el estudio.

Falta de material.

Defectos en materias primas.

En el caso A, se descontarán los tiempos de parada.

B) Producciones con rendimientos bajos (

En el caso B se descontará el tiempo y la producción.

Lógicamente, la Empresa, ante los tiempos muertos repetitivos consecuencia de defectos de varillas, pastas o de otros procesos intermedios, analizará los motivos, bien humanos o de máquinas y pondrá en marcha las acciones necesarias para corregir estos defectos.

C) Los operarios que obtengan rendimientos inferiores a 60, sin que concurra ninguna de las causas descritas en los párrafos 3 A, 3 B o en el párrafo primero del punto 6 podrán ser objetos de las correspondientes sanciones.

4. Defectos de calidad. En el caso de que haya una pérdida de producción, por causa propia del operario, se descontará la producción perdida pero no el tiempo invertido, en el cálculo mensual del incentivo en el mes en que se haya detectado el defecto.

5. Trabajos fuera de los grupos productivos. Existen una serie de servicios a la producción, que por sus características no pueden asimilarse a ningún grupo de producción.

En principio, estos son:

Conductores de carretilla de producción.

Ensayos de la producción.

Aprovisionamiento o recogida de material.

Otros que puedan surgir.

Todos ellos forman un grupo auxiliar y para todos ellos se considerará la media ponderada de rendimientos de todos los grupos de producción.

Cuando los trabajadores por necesidades de trabajo o de la producción tengan que cambiar de grupo o puesto de trabajo recibirán el incentivo que corresponda a cada grupo en que hayan trabajado en proporción a las horas trabajadas en cada uno de los grupos.

6. Rendimientos por cambios en las condiciones de trabajo. Cuando haya un cambio de sistema de trabajo o de instalaciones se cambiará el incentivo, para lo cual se necesitará un tiempo prudencial de adiestramiento y toma de datos necesarios para el cálculo del nuevo incentivo. La Empresa comunicará a la comisión paritaria de incentivos de las fechas de toma de cronometrajes y de los resultados que se obtengan.

Transcurrido ese tiempo empezará a funcionar el nuevo incentivo y en caso de no obtener el rendimiento 60 durante los tres primeros meses, el Comité de Empresa podrá solicitar la verificación de los tiempos asignados y la Empresa se compromete a abonar el rendimiento 60 durante esos tres primeros meses.

Durante el tiempo pasado hasta la puesta en marcha del nuevo incentivo, la Empresa abonará el rendimiento medio de los tres meses precedentes al cambio del sistema de trabajo o de instalación.

Cuando el cambio sea de personal, hay que distinguir dos casos. Si el personal está adiestrado para el nuevo puesto o si no lo está.

En el primer caso percibirá el incentivo correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

En el segundo caso se descontará su producción y sus horas y percibirá el rendimiento medio de los tres últimos meses, durante el periodo de adiestramiento que no podrá sobrepasar los tres meses.

El personal de nueva contratación percibirá solamente la parte fija del incentivo, durante un periodo de adiestramiento máximo de tres meses.



7. Incentivo de vacaciones. Será calculado en base a los meses Mayo-Junio-Julio.

8. Niveles. A pesar de que en el estudio de incentivos realizado por la empresa «Roland Berger-Bedaux, S.A.» aparece un estudio exhaustivo y preciso de los niveles en los diversos puestos de trabajo, la Empresa a requerimiento del Comité y de común acuerdo con dicho comité modifica estos niveles según la descripción siguiente:

Nivel I:

Maquinista prensas.

Pesador mezcla.

Bobinador.

Pesador flux.

Respon. Empaquetado.

Amasador.

Conductor de carretilla.

Oficiales 1ª.

Trefilador-cortador.

Manipulador de bandejas.

Nivel II:

Cortadoras.

Ayud. Maquinista.

Hornos secado.

Oficiales 2ª.

Nivel III:

Resto excepto.

Peones.

Nivel IV:



Peones.

El nivel pertenece siempre al puesto de trabajo y nunca a la persona que lo ocupa. Excepción hecha de aquellos trabajadores que lleven 10 años en la Empresa en el nivel III en cuyo momento pasarán automáticamente a percibir el nivel II.

9. Componentes económicos del Incentivo. El incentivo consta de cuatro partes:

Parte fija: independiente del rendimiento.

Plus a 60: por llegar al rendimiento 60.

Incentivo variable: en función de la superación del rendimiento 60.

Compensación de productividad: siempre que en el computo mensual la productividad sea positiva, el nivel de actividad de los operarios incluidos en este sistema de incentivo, se incrementará en un punto por cada 3% de mejora en productividad.

Se entiende por porcentaje de productividad de un mes la diferencia entre las horas standard para las ordenes de producción terminadas durante el mes menos las horas realizadas, dividido por las horas standard y multiplicado por cien.

Los valores se reflejan en las tablas anexas al convenio.

10. Revisión económica. La cuantificación del incentivo de cada año será negociada con el convenio colectivo.

11. Horas extraordinarias. Horas extraordinarias no productivas, se abonarán de acuerdo con convenio y no entrarán en cálculo de incentivos ni tendrán derecho a percibir incentivo por ellas.

12. Entrada en vigor. Una vez que ya han transcurrido los periodos fijados para las distintas secciones de producción, a satisfacción de la Empresa y del Comité, se acuerda firmar el presente reglamento, a aplicar desde el 1 de octubre de 1990, fecha en la que sustituye y anula todos los reglamentos y acuerdos previos en materia de incentivos de producción.

13. Amortiguada. De acuerdo con el Comité de Empresa se aplicará el factor amortiguado 20/70 para todos los grupos, hasta que el propio Comité de Empresa estime retirarlo.

14. Discrepancias. Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado por no llegar a rendimiento 60, en la media de un mes cualquiera, se analizará el mismo por la comisión paritaria de primas cuyas decisiones serán vinculantes.

En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo, remitiéndose ésta a la autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

15. Comisión paritaria de incentivos de producción. Se crea una comisión paritaria constituida por dos vocales designados por la Empresa y otros dos por el Comité.

El presente reglamento consta de cinco hojas y se firma su aceptación, modificada la redacción existente hasta la fecha, en duplicado ejemplar en Zaragoza a catorce de mayo de 1996.

Anexo V. Reglamento de incentivo de vendedores.

1. Bases del Reglamento. El presente reglamento constituye la modificación del sistema de pago de incentivo a vendedores, para basar el cálculo y liquidación del mismo en el margen a estándar obtenido en las operaciones de venta, en los resultados de la actividad de prospección de mercado y en el cobro efectivo de las operaciones de venta concertadas por el colectivo afectado.

2. Definiciones:

Margen estándar. Se determinará por diferencia entre el precio neto de venta y el costo estándar de los artículos en la fecha de su venta. Para las instalaciones de automática y robótica, que requieran montaje, el costo estándar además de incluir el costo de los materiales, se incrementará en un 20% del margen estándar sobre materiales, en concepto de instalación y puesta en marcha.

Prospección. Ventas realizadas a Clientes nuevos.

Cliente nuevo. Desde el 1 de octubre de 2.008 se calificarán como tales los que cumplan una de las siguientes condiciones:

Aquellos que demos de alta por primera vez en nuestra base de datos.

Los Clientes a los que estando dados de alta en nuestra base de datos, no les hayamos vendido nada durante los dos años anteriores.

Los Clientes que están en nuestra base de datos, y durante los dos años anteriores les hayamos vendido menos de 1.000,00 € por año, desde el momento en que superen una cifra de venta de 10.000,00 € serán considerados Clientes nuevos resultantes de la actividad de prospección.

A efectos de lo previsto en este reglamento, los Clientes nuevos tendrán este tratamiento durante un año natural, iniciando el cómputo el primer mes en que hayan sido clasificados como tales.

Devengo del incentivo (comisiones). El incentivo de venta de cada operación,

sobre margen a estándar y por prospección, se devengará el mismo mes en que se realice la operación de venta, de acuerdo con los porcentajes que luego se establecen. La Empresa facilitará mensualmente el cálculo individual del importe devengado.

Pago del incentivo (comisiones). Los incentivos de ventas se pagarán en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se produzca el cobro efectivo total de las ventas que devengaron este incentivo.

3. Ámbito de aplicación. Este reglamento afecta de forma individual a los vendedores de Oerlikon Soldadura S.A.

4. Tratamiento de bajas. A efectos de este incentivo, cuando un vendedor este en situación de Incapacidad Temporal o de Accidente de Trabajo, durante un periodo de 3 meses se continuará pagando este incentivo como si el empleado estuviese activo. Si la situación de baja se prolonga más de los 3 meses indicados, a partir de ese momento el incentivo se liquidará según lo previsto en el artículo 58º del Convenio Colectivo, tomando como base el importe medio de las comisiones cobradas durante los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de la citada baja. No obstante, en cualquiera de los supuestos, las ventas a Clientes de su zona durante el periodo en que permanezca de baja laboral, se le seguirán imputando, para que a su reincorporación se pueda continuar aplicando este reglamento de incentivos, pero estas ventas no se tomarán en consideración para la consecución de cualquier otro objetivo que pueda establecerse.

5. Cálculo del devengo e importe a pagar del incentivo mensual. El incentivo se calcula mensualmente de forma individual.

El procedimiento para calcular el incentivo mensual alcanzado es el siguiente:

5.1 Devengo mensual del incentivo de ventas sobre el margen a estándar. En base a las estadísticas de ventas del mes a liquidar se obtendrá el margen a estándar realizado por cada uno de los vendedores. Sobre este margen a estándar se calculará el incentivo devengado, aplicando un porcentaje del 3% cuando la venta sea a un Cliente final y un 1,5% cuando la venta sea a un Distribuidor.

5.2 Devengo mensual del incentivo de prospección. En base a las estadísticas de ventas del mes a liquidar se obtendrá un detalle de las ventas realizadas por cada vendedor sobre Clientes nuevos. Sobre el importe de estas ventas se calculará el incentivo devengado, aplicando un porcentaje del 6% cuando las ventas sean de electrodos, un 1% cuando se trate de operaciones de automática y robótica y un 5% para el resto de artículos.

5.3 Incentivo mensual a pagar. En base a la información de contabilidad del mes a liquidar se obtendrá un detalle por vendedor, incluyendo los cobros recibidos

durante el mes de ventas que han devengado comisión de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento. El importe del incentivo devengado por estas ventas de las que recibamos el cobro total de sus facturas durante el mes, se pagarán en la nómina del mes siguiente en concepto de comisiones de ventas.

6. Incentivo complementario. La Empresa establecerá cada año un incentivo complementario, para aquellas personas que de forma individual, superen durante el año natural un determinado volumen de ventas o de rentabilidad en ventas.

Este incentivo complementario se hará efectivo en la nómina del mes de Enero del año siguiente a aquel en el que se haya sobrepasado el objetivo marcado.

7. Operaciones especiales. Se conceptúan como tales, aquellas de instalaciones especiales que la Empresa no realice directamente, siendo otra sociedad del Grupo la que realice la entrega y facturación, reservando una comisión para la Empresa.

En tales casos, y al margen del sistema descrito en este reglamento, el vendedor que haya originado la operación percibirá una comisión equivalente al diez por ciento de la recibida por la Empresa, el mismo mes en que ésta reciba el correspondiente ingreso por este concepto.

8. Liquidación del incentivo de ventas durante el periodo de transición de Reglamentos. En las nóminas de febrero 2.009 a mayo 2.009 inclusive, en las que por el sistema vigente hasta la entrada en vigor de este reglamento se liquidarían las comisiones devengadas de enero 2.009 a abril 2.009, se abonará a este colectivo, en concepto de comisiones de venta, la media de las comisiones devengadas durante los cuatro últimos meses de 2.008 en los siguientes porcentajes:

Febrero 2.009	100%.
Marzo 2.009	100%.
Abril 2.009	100%.
Mayo 2.009	25%.

La percepción de esta compensación por transición de reglamentos es compatible con la liquidación de comisiones, con devengo y cobro de las mismas, que de acuerdo con este nuevo reglamento puedan corresponder.

9. Incorporación de nuevos vendedores. Cuando se produzca la incorporación de nuevos vendedores, se va a repetir el ciclo de inicio de actividad comercial, devengo de comisiones y derecho al cobro del incentivo con el cobro efectivo de las ventas. Durante los cuatro primeros meses de permanencia en la Empresa y en concepto de comisiones se harán efectivos los siguientes importes:

1º, 2º y 3º meses	300 €.
4º mes	75 €.

Al igual que en lo previsto en el apartado anterior, esta compensación es compatible con el devengo y cobro de comisiones por ventas realizadas por estos nuevos vendedores.

10. Baja en la función de vendedor. Cuando personas de este colectivo causen baja en la función de vendedor, perderán el derecho a la percepción de las comisiones devengadas y no cobradas hasta ese momento por no haber recibido el cobro efectivo de los Clientes.

11. Entrada en vigor. El presente reglamento en su actual redacción, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2009, y sustituirá y anulara todo lo establecido con anterioridad en materia de incentivos de vendedores.

12. Información al Comité de empresa. La Empresa facilitará de forma regular al Comité de empresa la información que seguidamente se detalla, relativa a este incentivo:

Detalle del devengo de comisiones por vendedor (sobre margen a estándar y por prospección).

Detalle de las ventas cobradas e importe de la comisión a percibir.

El Burgo de Ebro a 10 de diciembre de 2008.

Anexo VI. Personal exento.

Director General.

Director de Administración – Finanzas y Recursos Humanos.

Controller.

Director Comercial.

Director de Fábrica y Mantenimiento.

Director de Logística.

Director de Calidad y Seguridad.

Director de Sistemas de Información.

Jefe de Contabilidad.

Jefe de Compras.

Jefe de Créditos.

Jefe de Ventas.

Delegados Comerciales.

Responsables del Centro de Desarrollo y Formación.

Responsables comerciales de familias de productos.

Responsable de Recursos Informáticos.

Responsable de Asistencia Técnico - Comercial.

Encargados de Producción.

Técnicos de Asistencia Técnico - Comercial.

Anexo VII. Permisos y licencias.

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

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos tanto naturales como políticos, en todos los casos anteriores y cónyuge por el tiempo de tres días naturales en la provincia y cuatro días naturales en el resto, si en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

Accidente y Enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica con prescripción médica de reposo domiciliario.

4 días naturales para cónyuges o hijos.

2 días naturales para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

1 día natural para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos serán de 2 días naturales adicionales cuando el enfermo se encuentre fuera de la provincia.

Este permiso podrá disfrutarse, mientras dure el hecho causante, en días no consecutivos.

Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con prescripción médica de reposo domiciliario.

Alumbramiento de esposa-nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia y cuatro días naturales en el resto. si en los días establecidos hubiese un sábado éste no será computado y se tendrá un día de permiso además de los establecidos.

Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales.

Justificantes: libro de familia o certificado del juzgado.

Matrimonio de padres, hijos o hermanos tanto naturales como políticos, por el tiempo de un día natural.

Justificantes: Certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

Asistencia a consulta médica por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria.

Asistencia a Especialista de la Seguridad Social ó clínica por accidente por el tiempo necesario.

Justificantes: Certificado del Especialista, institución sanitaria o volante.

Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia y dos días naturales en el resto.

Justificante: certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la Empresa de mudanzas.

Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de la trabajadora por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá sustituir por un permiso de 10 días laborables que se disfrutarán

inmediatamente después del permiso de maternidad.

Justificante: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificante: La justificación se realizará mediante citación judicial.

Asuntos propios: Durante 8 horas al año, a recuperar de acuerdo con el inmediato superior.

Anexo VIII. Conceptos de nómina.

A) Devengos:

Salario base.

Complemento de permanencia.

Incentivo de producción.

Incentivo de ventas.

Plus productividad.

Plus especial.

Plus voluntario.

Plus colaboración absorbible.

Plus de no competencia.

Plus jefe de equipo.

Plus de peligrosidad y toxicidad.

Plus de festivo.

Plus cambio de jornada.



Plus bolsa de trabajo.

Plus de distancia.

Plus de marzo.

Paga extraordinaria.

Compensación incapacidad temporal.

Compensación accidente de trabajo.

Horas extraordinarias.

Premio de antigüedad.

Atrasos.

Regularización convenio.

Prestación por incapacidad temporal.

Prestación por accidente de trabajo.

Liquidación varios.

B) Deducciones:

Seguridad social.

Desempleo y formación profesional.

I.R.P.F.

Amortización préstamo.

Interés préstamo.

Cuota sindical.

Anticipos.

#*3*

