



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 27 de marzo de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Adiseo España, S.A. C.C. 09000572011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, correspondiente a la empresa Adiseo España, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 22 de marzo de 2013, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 22 de marzo de 2013 y completada toda la documentación con fecha 27 de marzo de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 27 de marzo de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
ADISSEO ESPAÑA, S.A.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Ámbito de aplicación y partes que lo conciertan.*

El presente convenio se concierta, dentro de la normativa vigente, entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, reconociéndose ambas partes legitimación para negociar, conforme al art. 87 del E.T.

Las estipulaciones contenidas en este convenio serán de aplicación al personal de la empresa, que se relaciona en el Anexo 1.

Queda excluido del presente convenio el personal no relacionado en el Anexo 1, es decir: Jefe Administrativo-Financiero, Director de Tecnología y Proceso AT-88, Jefe de Ingeniería, Jefe de Fabricación, Jefe de QHSE-EO, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Supply Chain, Jefe de Compras, Técnico de Mantenimiento, Jefe de Oficina Técnica, Ingeniero de Proceso, Ingeniero de Seguridad y Asistente Técnico de Ingeniería.

Artículo 2. – *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Delegación Provincial de Trabajo, sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2013 excepto en aquellos artículos en los cuales se detalle expresamente lo contrario, y su duración se extenderá al 31 de diciembre de 2014.

El abono de cantidades correspondientes a regularizaciones del año 2013 se efectuará en un plazo máximo de sesenta días desde el registro del presente convenio en la Delegación Provincial de Trabajo.

El Convenio Colectivo queda automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un próximo convenio treinta días antes de finalizar la vigencia de este.

Artículo 3. – *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que cualquiera de ellas carecería de validez si el convenio no fuera aprobado en su totalidad por la autoridad laboral, debiendo en este caso reconsiderarse su contenido totalmente.

Artículo 4. – *Normativa laboral.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

Artículo 5. – *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.



Artículo 6. – *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en este convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

Las mejoras establecidas en este convenio, en conjunto, serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieron y absorbibles por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal.

Artículo 7. – *Comisión Paritaria.*

Para resolver las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria integrada por los siguientes representantes de la empresa:

D. Mario Sánchez Rojo.

D.<sup>a</sup> Patricia Calvo Blanco.

D. Enrique Vallés Jiménez.

Y los siguientes representantes de los trabajadores:

D. Rubén Renedo Mediavilla.

D. Pedro Ortega Martínez.

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Teresa Varona Miguel.

Quienes actuarán bajo la presidencia de la persona que acuerden ambas partes.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESOS, ASCENSOS Y PLANTILLA

Artículo 8. – *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las normas de la legislación laboral vigente y la determinación de equipos de trabajo, secciones y departamentos, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 9. – *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

«La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», informando previamente al Comité de Empresa.

Artículo 10. – *Ingresos.*

En el ingreso de nuevo personal, la empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Todas las plazas vacantes, de nueva creación o sustituciones por personal eventual serán publicadas en el tablón de anuncios, con la antelación suficiente, informando al Comité de Empresa.



Artículo 11. – *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General de la Industria Química.

Personal de nuevo ingreso: Las personas de plantilla fija de la empresa que ocupen los puestos de trabajo correspondiente a las categorías de Oficial de 2.<sup>a</sup> de Fabricación, Oficial de 3.<sup>a</sup> de Mantenimiento, Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo, Oficial de 3.<sup>a</sup> de Almacén y Analista de 2.<sup>a</sup> realizarán una prueba/oposición al cumplir cuatro años de antigüedad en la empresa. Si superan la misma promocionarán a la categoría inmediatamente superior de su departamento o sección. El tiempo de trabajo del personal se computará a todos los efectos.

Los oficiales de 1.<sup>a</sup> de Fabricación tendrán la posibilidad de promocionar a la categoría de Oficial Polivalente de Fabricación al cumplir dos años de antigüedad en la categoría, previa superación de la prueba/oposición que se determine.

La empresa reducirá dichos plazos en el supuesto de no existir candidatos suficientes para cubrir las vacantes que necesite la organización del trabajo.

Los oficiales de 2.<sup>a</sup> de Mantenimiento y Almacén tendrán la posibilidad de promocionar a la categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup> de sus respectivos departamentos al cumplir dos años de antigüedad en la categoría, previa superación de la prueba/oposición que se determine.

La empresa reducirá dichos plazos en el supuesto de no existir candidatos suficientes para cubrir las vacantes que necesite la organización del trabajo.

Artículo 12. – *Plantilla.*

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que componen cada división orgánica funcional con la separación y especificación por grupos profesionales.

Esta plantilla será entregada al Comité de Empresa y expuesta en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO III. – REMUNERACIONES

Artículo 13. – *Salario base, incentivos y complemento de puesto de trabajo.*

Para 2013: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2013 más 0,30% para todos los conceptos salariales señalados en el Anexo 1, sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se fijan en el Anexo 1 los distintos salarios base, incentivos y complementos de puesto de trabajo a cuenta, según puestos de trabajo para 2013.

Para 2014: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2014 más 0,30% para todos los conceptos salariales señalados en el Anexo 1 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2013.



Se abonará a cuenta un 1,50%.

El complemento de puesto de trabajo incluye los antiguos pluses de asistencia, puntualidad y toxicidad.

Artículo 14. – *Cláusula de revisión salarial.*

Si el IPC real de 2013 es superior al 0%, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en el valor correspondiente al IPC real de 2013 más un 0,30%.

Si el IPC real de 2013 fuera igual o inferior al 0%, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en un 0,30%.

Si el IPC real de 2014 es superior al 0%, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en el valor correspondiente al IPC real de 2014 más un 0,30%.

Si el IPC real de 2014 fuera igual o inferior al 0%, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en un 0,30%.

Artículo 15. – *Plus de festivos, sábados y domingos.*

Los trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos percibirán un plus cada sábado y domingo que trabajen.

Asimismo se establece un plus de festivo que se abonará por cada día festivo trabajado, a aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos. Tienen el carácter de días festivos los 14 días establecidos por la Autoridad Laboral competente, con carácter anual, entre nacionales, regionales y locales.

Igualmente se establece un plus, que será igual al de día festivo, para las personas que trabajen las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

El incremento global del valor de los citados pluses para el año 2013 será el del IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2012. Se abonará a cuenta un 1,50%.

En el Anexo 2 se indican los pluses de sábados, domingos y festivos a percibir a cuenta en 2013 en función del puesto de trabajo.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% para el valor de los pluses del Anexo 2 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (técnicos y resto del personal), se modificarán los valores señalados en el Anexo 2 incrementando a los mismos la media aritmética resultante de la fórmula señalada a continuación:

$$\frac{\text{valor del incr. percent. pluses de técnicos} + \text{valor del incr. percent. pluses resto de pers.}}{2}$$

2

Los pluses correspondientes a los días sobrantes de calendario, que correspondan como consecuencia del ajuste de calendario anual, se abonarán en el mes en el cual deberían haberse trabajado, en función del calendario anual para el personal a tres turnos, si se



disfrutan en sábados, domingos o festivos. También se abonarán los pluses correspondientes a días no trabajados por incapacidad transitoria, baja médica derivada de accidente de trabajo, horas/días de disfrute de «horas de formación» o disfrute de permisos retribuidos señalados en el artículo 26 de este convenio.

Se abonará por este concepto el valor resultante de la media aritmética en cómputo anual de los valores correspondientes a estos pluses en función del calendario de cada uno de los cinco equipos de fabricación por cada año natural de acuerdo con la siguiente regla:

N.º días plus/N.º nóminas mensuales ordinarias pendientes por cada equipo.

En 2013 y 2014 la media se efectuará entre 12 meses.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Artículo 16. – *Plus de nocturnidad (complemento de trabajo nocturno).*

Los trabajadores que realicen trabajo a tres turnos durante el período de ocho horas, comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por noche trabajada.

El incremento global del valor del citado plus para el año 2013 será el del IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Se abonará a cuenta un 1,50%. La cuantía de este complemento o plus a cuenta para el año 2013 se indica en el Anexo 2.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% para el valor del plus sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (técnicos y resto del personal), se modificará el valor del plus de nocturnidad señalado en el Anexo 2, incrementando al mismo la media aritmética resultante de la fórmula señalada a continuación.

$$\frac{\text{valor del incr. percent. pluses de técnicos} + \text{valor del incr. percent. pluses resto de pers.}}{2}$$

2

El plus de nocturnidad correspondiente a los días sobrantes de calendario, que corresponda como consecuencia del ajuste de calendario anual, se abonará en el mes en el cual debería haberse trabajado, en función del calendario anual para el personal a tres turnos, si se disfrutaban en sábados, domingos o festivos. También se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a días no trabajados por incapacidad transitoria, baja médica derivada de accidente de trabajo, horas/días de disfrute de «horas de formación» o disfrute de permisos retribuidos señalados en el artículo 26 de este convenio.



Se abonará por este concepto el valor resultante de la media aritmética en cómputo anual de los valores correspondientes a este plus en función del calendario de cada uno de los cinco equipos de fabricación por cada año natural de acuerdo con la siguiente regla:

$N.^\circ \text{ días plus} / N.^\circ \text{ nóminas mensuales ordinarias pendientes por cada equipo.}$

En 2013 y 2014 la media se efectuará entre 12 meses.

Artículo 17. – *Horas extraordinarias.*

1) Se tenderá a reducir al máximo las horas extraordinarias en la empresa, de modo que esto repercuta en incremento de plantilla en el departamento que sea necesario.

2) El número de horas extraordinarias en ningún caso podrá ser superior a las señaladas en la legislación laboral vigente en cómputo global y anual. De este conjunto de horas se descontarán las debidas a las siguientes causas:

a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros trabajos extraordinarios y urgentes.

b) Descargas de materias primas, que puedan provocar el paro de la fábrica si no se realiza esta tarea.

3) La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias trabajadas y de sus motivos.

4) Sólo se abonarán las horas extraordinarias previamente autorizadas por escrito.

5) Las horas extraordinarias se abonarán con el 75% de recargo sobre la hora base normal, excepto las realizadas en domingos y festivos, que se abonarán con el 85% de recargo para aquellos trabajadores en cuyos calendarios de trabajo anuales los domingos se consideren como descanso semanal.

6) Las horas extraordinarias del personal de jornada partida podrán voluntariamente compensarse con tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será el equivalente al doble del número de horas extraordinarias realizadas y se compensará en el mes siguiente a su realización previo acuerdo entre el responsable del departamento y el trabajador que las haya realizado.

Artículo 18. – *Antigüedad.*

Como complemento personal de antigüedad se fija un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en seis quinquenios como máximo.

La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la empresa y el importe empezará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El incremento para el año 2013 será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2013 más 0,30% sobre las cantidades vigentes en el Anexo 3 a 31 de diciembre de 2012. Se abonará a cuenta un 1,50%.

En el Anexo 3 se indican los complementos de antigüedad a cuenta en 2013 en función del puesto de trabajo.





Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% para las cantidades vigentes en el Anexo 3 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Artículo 19. – *Pagas extraordinaria.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio (1.<sup>a</sup> quincena) y otra en el mes de diciembre (1.<sup>a</sup> quincena), que incluirán salario base, incentivos y antigüedad, correspondiente a un mes de treinta días.

También se abonará media paga extraordinaria en la primera quincena de marzo de 2013 y 2014 correspondiente al ejercicio de 2012 y 2013, como participación en beneficios, e incluirá los conceptos antes citados.

Artículo 20. – *Gratificación junio.*

Esta gratificación se abonará en la nómina ordinaria del mes de junio.

Para el año 2013 el incremento será el del IPC real más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012 y un 0,2% lineal: Incremento de 86 euros lineales (valor equivalente actual en función de la Masa Salarial/Personal fijo de Convenio).

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se fija en el Anexo 1 el valor a cuenta de este concepto para 2013.

Para el año 2014 el incremento será el del IPC real más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013, y un 0,2% lineal: Incremento de 90 euros lineales (valor equivalente actual en función de la Masa Salarial/Personal fijo de Convenio).

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Artículo 21. – *Premio de fidelidad.*

Se establece como premio de fidelidad por vinculación laboral el abono de una paga extraordinaria al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa, que se pagará por una sola vez y estará compuesta por una mensualidad de salario base más incentivos.

Se devengará en el mes siguiente al cumplimiento de los 25 años de antigüedad.

Artículo 22. – *Remuneración variable.*

La remuneración variable es un concepto salarial no consolidable, y sujeto a condición relativa al cumplimiento de una serie de objetivos.

Cumplida esta condición necesaria para 2013 y 2014, se abonará este concepto al personal de plantilla de la empresa en su totalidad o proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa para aquellos que causen alta o baja en el transcurso del año 2013 y 2014.





La remuneración variable se compone de dos apartados. En la nómina del mes de marzo de 2014 y 2015 se abonará en su totalidad o parcialmente en función del cumplimiento de la condición que se refleja en cada uno de sus dos apartados, los cuales se detallan a continuación:

a) Accidentes de trabajo con baja médica:

Esta remuneración variable se establece exclusivamente para el supuesto de no producirse accidentes de trabajo con baja médica en el periodo de cada año natural: 2013 y 2014.

El incremento para el año 2013 será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2013 más 0,30% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 296,45 euros.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2013 más 0,30% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

b) Tasa de Rendimiento Sintético (TRS):

La Tasa de Rendimiento Sintético (TRS) o Índice de Fiabilidad Interna en Objetivo 100 para 2013 y 2014 es el 97,0%. La tabla correspondiente a 2012 es la siguiente:

% Objetivo	TRS	% Remuneración	Euros
<Objetivo -5%	91,9	0	0
>=Objetivo -5%	92,0	50	361
>=Objetivo -4%	93,0	60	433
>=Objetivo -3%	94,0	70	505
>=Objetivo -2%	95,0	80	578
>=Objetivo -1%	96,0	90	650
>=Objetivo	97,0	100	722
>=Objetivo +0,5%	97,5	110	794
>=Objetivo +1%	98,0	120	866
>=Objetivo +1,5%	98,5	130	939
>=Objetivo +2%	99,0	140	1.011

El incremento para el año 2013 será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2013 más 0,30% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

#### CAPÍTULO IV. – JORNADA LABORAL

##### Artículo 23. – Jornada de trabajo.

Se establece la siguiente jornada laboral:

a) Personal que desempeñe su trabajo a tres turnos.



1.º – La jornada efectiva de trabajo será de 1.634 horas.

2.º – Se elaborará un calendario de trabajo de 1.656 horas anuales, lo que generará horas sobrantes.

Estas horas sobrantes se disfrutarán proporcionalmente desde el 1 de enero al 15 de marzo; del 16 de marzo al 31 de mayo; del 1 de junio al 30 de septiembre y del 1 de octubre al 15 de diciembre con un máximo de una persona por turno y grupo de trabajo.

Se podrá solicitar un máximo de dos permisos, por días sobrantes de calendario de lunes a viernes en horario de mañana o tarde siempre que no suponga realizar horas extraordinarias.

En todo caso la fecha tope de disfrute de estas horas será el 15 de diciembre.

3.º – Las horas sobrantes que no se disfruten en los periodos correspondientes se perderán.

b) Personal que desempeñe su trabajo a dos turnos.

1.645 horas/año, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas de trabajo efectivo.

El personal que trabaje en jornada continuada a dos o tres turnos tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de su jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones con necesidad de continuidad. Esta media hora de descanso, en lugar destinado al efecto, tendrá y se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo. Igualmente dispondrá del tiempo necesario para su higiene personal considerándose también como trabajo efectivo.

c) Personal de almacén: Cargas, descargas y envasado.

El personal de almacén que trabaje en ciclos de rotación de cuatro semanas (una de mañana, una de tarde y dos de jornada partida) tendrá una jornada anual de trabajo efectivo de 1.662 horas/año.

d) Resto del personal (excepto D.U.E.).

1.680 horas/año de trabajo efectivo.

El personal administrativo podrá trabajar en horario de jornada continua (8 a 15 horas) entre el 7 de junio y el 22 de septiembre de cada año, ambos inclusive si fueran laborables. Además todos los viernes laborables de cada año cuando las circunstancias organizativas lo permitan, los días laborables comprendidos entre el 24 y 31 de diciembre, y lunes, martes y miércoles santo, y las vísperas de días festivos, con excepción del puesto de trabajo de Secretaría de Dirección.

Por razones organizativas queda excluido de la posibilidad de aplicar dicho horario el personal administrativo del departamento de Supply Chain, salvo en las fechas en las que con carácter previo se autorice expresamente por parte del Jefe de Departamento.

Con autorización expresa por parte del Jefe de Departamento el resto del personal a jornada partida podrá trabajar en horario de 8 a 15 horas todos los viernes del año.



El personal técnico y/o administrativo podrá flexibilizar el horario de entrada y/o salida de la jornada habitual de trabajo hasta un máximo de ½ hora de acuerdo con el siguiente detalle:

Mañanas: Entrada de 7:30 a 8:30 horas; salida de 12:30 a 13:30 horas.

Tardes: Entrada de 14:30 a 15:30 horas; salida de 17:30 a 18:30 horas.

La presencia obligatoria se establece de 8:30 a 12:30 y de 15:30 a 17:30 horas. En cualquier caso la jornada será de ocho horas diarias para todo el personal de jornada partida y de 7 horas (8:00 a 15:00 horas) los viernes y jornada continua de verano para el personal sujeto a esta posibilidad.

El personal administrativo podrá de forma voluntaria trabajar los viernes 7:30 horas.

El servicio de autobús no sufre ninguna modificación manteniéndose los servicios y horarios habituales para entradas y salidas.

Desde 2007 se podrá incrementar esta flexibilidad en una hora en cómputo diario a cambio de la no realización de horas extraordinarias para el personal a jornada partida que quiera acogerse a este sistema.

El horario de presencia obligatoria será de 8:30 a 12:30 y de 15:30 a 17:00 horas.

En horario de jornada continua el aumento de la flexibilidad consiste en la posibilidad de entrar a las 7 y salir a las 14 horas (entrada de 7 a 8:30 horas y salida de 14 a 15:30 horas).

El personal que voluntariamente quiera disfrutar de dicha flexibilidad también podrá ser requerido con una antelación de 48 horas, ampliando su jornada diaria hasta el máximo de 10 horas laborables diarias, de lunes a viernes, el día que sea necesario, recuperando el exceso de jornada con el doble de tiempo equivalente en descanso en el mismo mes o siguiente a su realización.

La dirección se compromete al estudio individual de las solicitudes para aumentar la flexibilización de la jornada de administrativos con cargas familiares.

e) Horas sobrantes de personal a dos turnos y jornada partida.

Las horas sobrantes de ajuste de calendario una vez deducidas las 176 horas laborables correspondientes a los 22 días laborables de vacaciones anuales se disfrutarán proporcionalmente en dos periodos: Del 15 de enero al 15 de julio y del 16 de julio al 15 de enero.

En el supuesto de que un trabajador solicite el aplazamiento de un determinado número de horas/días sobrantes del primer al segundo periodo de los señalados anteriormente, la dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar dicho aplazamiento del disfrute de días/horas sobrantes, que en cualquier caso no podrá realizarse en supuestos de trabajadores temporales o en situaciones de absentismos derivados de enfermedad o accidente con baja médica acaecidos en el periodo en el que se solicite el aplazamiento.



El personal a tres turnos también podrá solicitar aplazamientos de días/horas sobrantes entre los periodos y fechas señalados en el artículo 23-A-2, de acuerdo con los requisitos señalados en el párrafo anterior.

El calendario laboral quedará ajustado al 14 de enero de cada año.

Exclusivamente para el personal a jornada partida se considerarán como horas no laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

f) D.U.E.

3 horas diarias de lunes a viernes. El horario será de 9:00/9:15 a 12:00/12:15 y de 15:00/15:15 a 18:00/18:15 horas.

Todas las solicitudes escritas para disfrute de permisos se contestarán en el plazo máximo de cinco días naturales.

Artículo 24. – *Calendario de trabajo.*

El calendario de trabajo se ajustará, de manera que entre el 1 de enero y el 31 de diciembre todo el personal trabaje las horas año indicadas en el artículo anterior y se cubran todos los turnos de trabajo.

Artículo 25. – *Vacaciones.*

1) Los días retribuidos de vacaciones para todo el personal serán de 22 días laborables o 30 naturales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, de los cuales como mínimo quince días naturales lo serán ininterrumpidos.

En el supuesto de existir razones organizativas o productivas, la empresa podrá modificar dicho periodo de vacaciones informando con una antelación de sesenta días al Comité de Empresa.

El personal a tres turnos tendrá 22 días laborables o 30 naturales entre los meses de junio a septiembre en dos periodos de 21 y 9 días ininterrumpidos respectivamente según calendario rotativo anual: ciclos de 21 y 9 días diferentes para cada equipo.

En verano se formará un equipo «F». Las personas que se incorporen a este equipo percibirán una prima que se hará efectiva en la nómina del mes de octubre.

Para el año 2013 el incremento será el del IPC real más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012. Se abonará a cuenta un 1,50%: 225,28 euros.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Se eliminan las jornadas partidas del calendario a tres turnos. Se podrán modificar periodos de semanas o quincenas de vacaciones si no afectan a la organización del trabajo.

La compensación por el calendario de vacaciones de verano para el personal a tres turnos se abonará en la nómina ordinaria del mes de octubre.



El personal de cargas, descargas y envasado que trabaja en ciclo rotativo de cuatro semanas (una de mañana, una de tarde y dos de jornada partida) también percibirá dicha compensación.

Para el año 2013 el incremento será el del IPC real más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012. Se abonará a cuenta un 1,50%: 536,41 euros.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Las paradas de fábrica programadas para mantenimiento se planificarán fuera del periodo de verano.

Todo el personal de mantenimiento no disfrutará de vacaciones o días sobrantes de calendario durante los días de parada programada. Como compensación percibirán una prima que se abonará en la nómina del mes de octubre.

Para el año 2013 el incremento será el del IPC real más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012. Se abonará a cuenta un 1,50%: 294,97 euros.

Para 2014 el incremento será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

2) Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

3) Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

4) El personal que desee percibir la remuneración correspondiente a los días de vacaciones antes de disfrutarlas, lo podrá hacer avisando a la empresa con una antelación de quince días.

5) El personal a dos turnos o jornada partida podrá modificar las fechas de disfrute del periodo de vacaciones previa petición y aprobación expresa por parte de su Jefe de Departamento.

6) Los días de vacaciones que no se hubieran disfrutado por coincidir su señalamiento con su ausencia derivada de baja por enfermedad o accidente se aplazarán para su disfrute a otra fecha a señalar de común acuerdo. En cualquier caso la fecha tope para el disfrute de días u horas de vacaciones será el 31 de diciembre de cada año natural.



Artículo 26. – *Licencias con derecho a remuneración.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborables por alumbramiento de la esposa, que serán prorrogados por otros 2 en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) 2 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Podrá ampliarse hasta 3 días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de primer grado recuperando en tiempo de trabajo dicho tercer día en el mismo mes o mes siguiente a su disfrute.

En el supuesto de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará el permiso hasta un tercer día natural en el supuesto de haberse trabajado como mínimo la mitad de la jornada laboral el día natural en el cual se haya producido el fallecimiento del familiar que genera el derecho a este permiso.

e) 1 día natural en caso de fallecimiento de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

f) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

g) 1 día natural en caso de bautizo de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

h) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

i) 1 día natural mediando preaviso de quince días en el supuesto de matrimonio, bautizo o comunión de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose utilizar esta licencia hasta un máximo de dos personas por cada turno de trabajo, y debiéndose justificar documentalmente con carácter previo.

j) 1 día natural mediando preaviso de quince días en el supuesto de matrimonio, bautizo o comunión de parientes de tercero y cuarto grado de consanguinidad o afinidad debiéndose recuperar en tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose utilizar esta licencia hasta un máximo de dos personas por cada turno de trabajo, y debiéndose justificar documentalmente con carácter previo.



k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Acompañamiento de familiar de primer grado a consultorio médico: Hasta 4 horas por salida y máximo 5 salidas por trabajador y año, recuperando en tiempo de trabajo efectivo, ampliando la jornada diaria en el transcurso de la semana siguiente a su realización para el personal a dos turnos o jornada partida, y con descuento de horas sobrantes para el personal a tres turnos.

m) La dirección se compromete al estudio de licencias sin retribución por un periodo mínimo de 3 meses y medio previa solicitud presentada con un mínimo de dos meses de antelación, contestando formalmente a la misma en un plazo máximo de siete días.

A los efectos de la concesión de estos permisos se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho acreditada por certificación emitida por alguno de los Registros Públicos de parejas de hecho existentes en el municipio en el cual estuviera domiciliado el trabajador.

Promoción y formación profesional en el trabajo: Se estará a lo que dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En cuanto a lo señalado en las letras a), b), c) y d) en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de la concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

La dirección se compromete a contestar las peticiones de permisos escritos en un plazo máximo de cinco días naturales.

#### CAPÍTULO V

##### Artículo 27. – *Transporte del personal.*

La empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica y retorno.

##### Artículo 28. – *Seguro de vida.*

Todo el personal de la empresa se encuentra incluido en un contrato de seguro con las siguientes garantías no acumulativas en caso de siniestro:

– Fallecimiento por cualquier causa o incapacidad permanente total: 200% del salario bruto anual.

– Fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta: 400% del salario bruto anual.

– Fallecimiento por accidente de circulación o incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación: 600% del salario bruto anual.





A los efectos del presente artículo se considera salario bruto anual exclusivamente a los siguientes conceptos económicos: Salario base, incentivos, complemento de puesto de trabajo, gratificación de junio y antigüedad.

Artículo 29. – *Anticipos.*

a) El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado, y hasta el 100%, previa justificación.

b) El trabajador tendrá derecho a percibir de forma anticipada, previa justificación, la parte proporcional devengada de la paga extraordinaria inmediata siguiente.

Artículo 30. – *Enfermedad y accidentes.*

En caso de enfermedad, la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario: Conceptos económicos de la tabla salarial, antigüedad y media anual de pluses de acuerdo con la regla establecida en los artículos 15 y 16.

El personal, en caso de baja por enfermedad o accidente laboral, se compromete a avisar a la empresa lo antes posible. Dentro de las primeras 24 horas presentará la baja o justificante médico en el modelo oficial que acredite la falta al trabajo.

En caso de baja por accidente, la empresa abonará, de los dos conceptos siguientes, el que más beneficie al trabajador:

– 100% del salario.

– 75% de la base de cotización de accidentes de trabajo del mes anterior.

Artículo 31. – *Ausencias. Cambio de jornada. Prolongación de jornada.*

1. Personal de fabricación.

Los equipos de fabricación estarán compuestos por Jefe de Turno más siete trabajadores.

1.1. Ausencia del Jefe de Turno.

La cobertura de la ausencia del Jefe de Turno se hará en primer lugar con el Jefe de Turno Reserva de acuerdo con las condiciones establecidas para este puesto en 2007. En caso de no ser posible, la ausencia se cubrirá con el Jefe de Turno a jornada partida continuada en las siguientes condiciones:

El Jefe de Turno a jornada partida continuada, cuando tenga que hacer una sustitución, será avisado como mínimo con un día natural de anticipación y se incorporará al turno del Jefe de Turno a sustituir, teniendo en cuenta que no podrá trabajar mas de 7 días seguidos sin descansar.

Asimismo deberán existir 12 horas de descanso entre 2 jornadas de trabajo consecutivas.

En el supuesto de que la ausencia se produzca durante la jornada partida en turno de mañana, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 14 horas (sustitución de 10 a 14 horas). Si la ausencia se produce durante la jornada partida en turno de tarde, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 12 horas por la mañana y por la tarde será de 14 a 18 horas (sustitución de 14 a 18 horas).



Para la realización de la sustitución se tendrá en cuenta que los primeros tres fines de semana podrá trabajar uno de los dos días (sábado o domingo) para la cobertura de ausencias de corta duración.

No podrá acumular más de tres fines de semana seguidos realizando turnos en sábado o domingo.

En caso de cobertura de ausencias de larga duración (más de 15 días por baja de IT), el primer fin de semana que siga a la fecha de inicio de la sustitución solo podrá cubrir uno de los dos turnos de sábado o domingo. El segundo fin de semana y siguientes, en el supuesto de continuar la ausencia de larga duración, cubrirá los dos turnos de sábado y domingo.

Debido a la existencia de una prima de disponibilidad queda exceptuado del abono de cambios de turno.

Los días en los que la ausencia no pueda cubrirse con el Jefe de Turno a jornada partida continuada, el Jefe de Turno saliente prolongará su jornada durante cuatro horas, y el entrante, que será avisado con antelación, se incorporará al turno cuatro horas antes del inicio de su jornada habitual de trabajo.

#### 1.2. Primera ausencia de algún oficial, panelista o polivalente del turno.

Con carácter general no se cubrirá la primera ausencia de un oficial, polivalente o panelista en cada equipo. Si en verano la plantilla es inferior al resto del año, la empresa cubrirá desde la primera ausencia.

Se cubrirá exclusivamente la primera ausencia que se produzca por enfermedad o accidente con baja médica cuya duración exceda de 15 días, desde el 16.º día laborable desde la fecha de la baja, y las ausencias derivadas de permisos de paternidad, maternidad o matrimonio, desde el primer día laborable en el que se produzca la ausencia.

A partir del día 16.º laborable desde la fecha oficial de baja o el 1.º día laborable del permiso señalado, el oficial o polivalente a jornada partida se incorporará al equipo en el cual se haya producido la baja.

Paralelamente la empresa contratará a la mayor brevedad a un oficial con carácter temporal para cubrir la interinidad correspondiente.

Cuando el oficial interino acumule 15 días laborables de formación en el puesto de trabajo, el oficial o polivalente a jornada partida dejará de cubrir la ausencia reincorporándose a su puesto de trabajo a jornada partida.

En el supuesto de no poder cubrirse la primera ausencia en esas condiciones, se realizarán adelantos o prolongaciones de jornada de acuerdo con las condiciones establecidas en el apartado siguiente.

Con carácter general el polivalente a disposición del Jefe de Turno cubrirá la primera ausencia del puesto de trabajo vacante, reflejando los cambios en el Libro de Actas de fabricación.



Si la primera ausencia fuera la del polivalente del turno, no se realizará ninguna movilidad funcional dentro de cada equipo.

1.3. Segunda ausencia simultánea en cada equipo.

1.3.1. Ausencia simultánea de dos oficiales o 1.<sup>a</sup> ausencia de polivalente/panelista y 2.<sup>a</sup> de Oficial.

La cobertura de la ausencia de dos oficiales a turno se realizará, en primer lugar, con el oficial a jornada partida continuada de acuerdo con las siguientes condiciones (cuando suponga una ausencia producida de hecho –ausencia física– con algún otro oficial de cada turno de trabajo).

El oficial a jornada partida continuada, cuando tenga que hacer una sustitución, será avisado como mínimo con un día natural de antelación y se incorporará al turno del oficial a sustituir, teniendo en cuenta que no podrá trabajar más de 7 días seguidos sin descansar.

Asimismo deberán existir 12 horas de descanso entre dos jornadas de trabajo consecutivas.

En el supuesto de que la ausencia se produzca durante la jornada partida en turno de mañana, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 14 horas (sustitución de 10 a 14 horas). Si la ausencia se produce durante la jornada partida en turno de tarde, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 12 horas por la mañana y por la tarde será de 14 a 18 horas (sustitución de 14 a 18 horas).

Para la realización de la sustitución se tendrá en cuenta que los primeros tres fines de semana podrá trabajar uno de los dos días (sábado o domingo) para la cobertura de ausencias de corta duración.

No podrá acumular más de tres fines de semana seguidos realizando turnos en sábado o domingo.

En caso de cobertura de ausencias de larga duración (más de 15 días por baja de IT), el primer fin de semana que siga a la fecha de inicio de la sustitución no cubrirá la ausencia (como mínimo dos turnos seguidos de sábado y domingo). Debido a la existencia de una prima de disponibilidad queda exceptuado del abono de cambios de turno.

El polivalente a jornada partida continuada se incorporará al puesto de trabajo correspondiente al oficial ausente. Si la ausencia simultánea es de dos panelistas o panelista y polivalente cubrirá la segunda ausencia que se produzca de hecho al comprobarse la misma en cada cambio de turno.

El polivalente a jornada partida no podrá trabajar a turno más de 150 días al año: Suma de días de trabajo efectivo en el equipo F de verano y días realizados para cubrir primera o segunda sustitución en los equipos de trabajo.

En caso de no poder cubrirse la segunda ausencia simultánea con el Oficial a jornada partida, se cubrirá la segunda ausencia con el Oficial o polivalente reserva mañana o tarde, de acuerdo con las condiciones establecidas para este puesto de trabajo (según convocatoria de 30 de diciembre de 2010), y en caso de no poder realizarse se deberán realizar adelantos o prolongaciones de jornada de acuerdo con la siguiente norma.



El oficial saliente prolongará su jornada durante cuatro horas y el entrante, que será avisado con antelación, se incorporará al turno cuatro horas antes del inicio de su jornada habitual de trabajo.

Se considera segunda ausencia aquella que efectivamente se produce de hecho al comprobarse la misma en cada cambio de turno.

El polivalente a disposición del Jefe de Turno permanecerá cubriendo la primera ausencia que se produzca de hecho, y adelantará o prolongará la jornada la persona que ocupe el puesto de trabajo al que corresponda la 2.<sup>a</sup> ausencia producida de hecho, de acuerdo con la rotación de equipos planificada por sectores que se emite por el Departamento de Fabricación.

1.3.2. Ausencia simultánea de dos polivalentes/panelistas o 1.<sup>a</sup> de un oficial polivalente o panelista y 2.<sup>a</sup> de un oficial.

La cobertura de la ausencia del polivalente o un panelista a turno se realizará, en primer lugar, con el polivalente a jornada partida continuada de acuerdo con las siguientes condiciones (cuando suponga una ausencia simultánea con algún otro oficial de cada turno de trabajo).

El polivalente a jornada partida continuada, cuando tenga que hacer una sustitución, será avisado como mínimo con un día natural de antelación y se incorporará al turno del polivalente o panelista a sustituir, teniendo en cuenta que no podrá trabajar más de 7 días seguidos sin descansar.

Asimismo deberán existir 12 horas de descanso entre dos jornadas de trabajo consecutivas.

En el supuesto de que la ausencia se produzca durante la jornada partida en turno de mañana, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 14 horas (sustitución de 10 a 14 horas). Si la ausencia se produce durante la jornada partida en turno de tarde, modificará su horario de trabajo, el cual finalizará a las 12 horas por la mañana y por la tarde será de 14 a 18 horas (sustitución de 14 a 18 horas).

Para la realización de la sustitución se tendrá en cuenta que los primeros tres fines de semana podrá trabajar uno de los dos días (sábado o domingo) para la cobertura de ausencias de corta duración.

No podrá acumular más de tres fines de semana seguidos realizando turnos en sábado o domingo.

En caso de cobertura de ausencias de larga duración (más de 15 días por baja de IT), el primer fin de semana que siga a la fecha de inicio de la sustitución no cubrirá la ausencia (como mínimo dos turnos seguidos de sábado y domingo). Debido a la existencia de una prima de disponibilidad queda exceptuado del abono de cambios de turno.

El polivalente a jornada partida continuada se incorporará al puesto de trabajo correspondiente al polivalente o panelista ausente. Si la ausencia simultánea es de dos panelistas o panelista y polivalente cubrirá la segunda ausencia que se produzca de hecho al comprobarse la misma en cada cambio de turno.



El polivalente u oficial a jornada partida no podrán trabajar a turno más de 150 días al año: Suma de días de trabajo efectivo en el equipo F de verano y días realizados para cubrir primera o segunda sustitución en los equipos de trabajo.

En caso de no poder cubrirse la segunda ausencia simultánea con el polivalente a jornada partida continuada se cubrirá la segunda ausencia con el oficial o polivalente reserva mañana o tarde, de acuerdo con las condiciones establecidas para este puesto de trabajo (según convocatoria de 30 de diciembre de 2010), y en caso de no poder realizarse se deberán realizar adelantos o prolongaciones de jornada de acuerdo con la siguiente norma.

Se considera segunda ausencia aquella que efectivamente se produce de hecho al comprobarse la misma en cada cambio de turno.

El polivalente a disposición del Jefe de Turno permanecerá cubriendo la primera ausencia que se produzca de hecho, y adelantará o prolongará la jornada la persona que ocupe el puesto de trabajo al que corresponda la 2.<sup>a</sup> ausencia producida de hecho, de acuerdo con la rotación de equipos prevista en el apartado anterior.

En el caso de que la 2.<sup>a</sup> ausencia sea la del polivalente que está sustituyendo la 1.<sup>a</sup> ausencia, esta se cubrirá por la persona entrante y saliente que ocupe dicho puesto.

#### 1.4. Gratificación.

Para el año 2013 la gratificación por prolongación o adelanto de jornada se incrementará en el valor correspondiente al IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 52,89 euros por jornada, y realizándose en sábados, domingos, festivos o noches con el plus de sábado, domingo, festivo o noche proporcional. Se abonará a cuenta un 1,50%: 53,68 euros.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Para el año 2013 la empresa correrá con los gastos máximos de alimentación para comida, cena o desayuno por prolongación o adelanto de jornada se incrementará en el valor correspondiente al IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 19,06 euros por comida/cena y 4,43 euros por desayuno. Se abonará a cuenta un 1,50%: 19,35 euros por comida/cena y 4,50 euros por desayuno.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.



2. Resto de personal.

2.1. Se abonará la misma cantidad señalada en el primer párrafo del apartado anterior en 2013, apartado 1.3, a todo trabajador que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aun cuando no se trate de prolongación de jornada; por lo tanto en este caso no se abonarán gastos de alimentación.

Asimismo deberán existir 12 horas de descanso entre 2 jornadas de trabajo consecutivas.

2.2. Todo trabajador que deba, por motivos excepcionales, permanecer en el centro de trabajo parte de un festivo, sábado, domingo o noche, cobrará la parte proporcional de los pluses establecidos en el Anexo 2.

3. Ámbito de aplicación.

En todos los casos supuestos, el personal implicado realizará las sustituciones bajo las siguientes condiciones:

3.1. Las horas trabajadas durante la jornada, en exceso, de las que normalmente corresponden, serán abonadas como extraordinarias y la empresa correrá con los gastos de desplazamiento, si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

3.2. El trabajador que haya cambiado su jornada no perderá horas de su cómputo anual.

3.3. Cuando un trabajador finalice la sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en jornada partida, lo hará transcurridas 12 horas de descanso; en este caso la empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

3.4. Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación mientras la fábrica esté en funcionamiento normal; en caso contrario o en otros casos excepcionales tomará las decisiones oportunas el Jefe de Turno correspondiente.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Artículo 32. – *Cambios de turno.*

Se compensará económicamente con las siguientes cantidades fijas para todos los puestos de personal de jornada partida o de dos turnos, excepto en el supuesto de modificación total del calendario.

Para el año 2013 la gratificación para todos los puestos de personal de jornada partida o de dos turnos, excepto en el supuesto de modificación total de calendario, será la correspondiente al IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 18,79 euros por cambio de turno de jornada partida a mañana o





tarde y mañana o tarde a tarde/mañana/jornada partida. Se abonará a cuenta un 1,50%: 19,07 euros.

El cambio de turno a noche se incrementa con el mismo porcentaje del IPC real más 0,30% respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 37,33 euros.

Se abonará a cuenta un 1,50%: 37,89 euros.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

Al personal de mantenimiento se le abonará en 2013 la cantidad correspondiente al incremento del IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 18,79 euros por cada cambio de jornada, por todos los cambios que realicen excepto si se trata de una modificación total de calendario. Se abonará a cuenta un 1,50%: 19,07 euros.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013. Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

#### Artículo 33. – *Llamadas a domicilio.*

El Jefe de Turno según su criterio podrá avisar al personal que considere necesario, en cuyo caso por cada llamada imprevista y por tanto no programada, se abonará la cantidad correspondiente al IPC real de 2013 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2012: 52,89 euros. Se abonará a cuenta un 1,50%: 53,68 euros.

La dirección, o en su defecto el responsable de departamento, podrá avisar al personal que considere necesario, abonándose la misma cantidad señalada en el apartado anterior en 2013, para los avisos programados para trabajos a realizar en sábados, domingos o festivos.

Para 2014 un incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo) real de 2014 más 0,30% con respecto a la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2013.

Se abonará a cuenta un 1,50%.

Se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 14 en sus mismos términos.

#### Artículo 34. – *Empleo.*

La empresa aplicará la legislación vigente en materia de jubilación parcial y contrato de relevo.





El plan se aplicará para personas que cumplan 61 años o más en los años de vigencia del Convenio Colectivo (2013/2014).

La dirección se compromete a escuchar las solicitudes que se formulen a nivel individual por cualquier trabajador una vez finalizada la vigencia de este convenio.

Se deberá hacer una solicitud por escrito dirigida al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que deseara hacer efectiva la jubilación parcial.

Entre la solicitud y el pase a la jubilación parcial la empresa no podrá retrasarse más de seis meses.

Los trabajadores jubilados parcialmente reducirán su jornada al mínimo legal (15%). En cuanto a los relevistas, serán contratados a jornada completa con contrato indefinido.

Las condiciones económicas a aplicar a los trabajadores parcialmente jubilados (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

La empresa abonará un 15% del salario que por todos los conceptos de tablas salariales, pluses de Anexo 2 para el personal a tres turnos, valor de antigüedad de Anexo 3, y conceptos de remuneración variable del artículo 22, les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste).

La empresa aportará al Plan de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 15% del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo, siempre que el jubilado parcial mantenga su condición de participe con la misma obligación de aportación económica que la empresa de acuerdo con lo señalado en el Reglamento específico del Plan de Pensiones de los Empleados de Adisseo España, S.A.

La periodicidad de aportaciones y descuentos de nómina se realizará de acuerdo con la normativa desarrollada por el Reglamento del Plan.

Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones de Adisseo España, S.A. las modificaciones necesarias para que los jubilados parciales puedan hacer efectivos, si lo desean, sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán cubiertos por el seguro colectivo que regula el convenio en un 15% de los salarios de tablas, pluses de Anexo 2 y antigüedad de Anexo 3.

En cada año natural, si al finalizar éste o al jubilarse totalmente el trabajador por alcanzar 65 años de edad no se hubiera realizado la prestación de trabajo correspondiente, la prestación de trabajo no realizada tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumular el mismo en años sucesivos.



Se informará puntualmente al Comité de Empresa sobre cada solicitud de acceso a la jubilación parcial y se mantendrá un seguimiento entre empresa y Comité del presente acuerdo, cuya misión será vigilar el cumplimiento del mismo, establecer su correcta interpretación y solucionar los problemas que se planteen para su aplicación.

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se pacta la jubilación forzosa a los 65 años siempre que los trabajadores a los que se aplique tengan derecho a la pensión pública contributiva de jubilación.

El plan facilitará el traspaso de conocimientos entre jubilaciones y nuevos contratos.

Artículo 35. – *Formación e igualdad.*

La formación es una herramienta indispensable para el desarrollo de los empleados de la empresa y se encuadra dentro de ese compromiso de participación.

Se mantiene e impulsa la Comisión de Formación, participando activamente representantes de los trabajadores y de la dirección, para analizar las actividades previstas para el plan anual, sus revisiones, procedimiento interno, organización de actividades y propuestas de mejora.

Esta Comisión pasará a analizar todos los aspectos individuales y colectivos que puedan plantearse para el estudio y mejora de los objetivos pretendidos por la Ley 3/2007 de Igualdad.

Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo.

En el supuesto de que por razones organizativas no fuera posible, se compensarán por el valor «hora formación» o en tiempo de descanso equivalente.

Para todo el personal existirá la posibilidad de realizar actividades formativas fuera del horario habitual de trabajo de manera voluntaria.

Para una correcta planificación se preavisará a los participantes de cualquier actividad formativa realizada fuera del horario habitual con una antelación mínima de 15 días naturales.

En 2013 las horas de formación realizadas fuera del horario habitual se compensarán en tiempo equivalente en descanso más 4 euros o con 25 euros (+20% respecto 2012) por cada hora de formación realizada.

Para 2014 se aplicará el mismo incremento que el señalado para el resto de conceptos económicos.

La posibilidad de realizar horas de formación obligatoria fuera de los horarios habituales de trabajo será de 8 horas por año.

En el caso del personal a 3 turnos estas actividades formativas obligatorias se realizarán en 2 sesiones de 4 horas (de 8 a 12 horas) en días laborables en los que corresponda trabajar en turno de tarde.

Comunicada la necesidad de realizar una actividad formativa fuera del horario habitual, el Jefe de Turno de cada equipo de fabricación podrá consensuar con su equipo el día elegido para realizar cada actividad.



En caso de desacuerdo, Recursos Humanos comunicará con 15 días de antelación la jornada en la cual debe de realizarse la sesión formativa de 8 a 12 horas.

Disposición transitoria primera. –

La dirección y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar y analizar los futuros cambios posibles y a negociar la aplicación de los mismos, antes de acudir al correspondiente procedimiento.

Al objeto de reforzar la dinámica de excelencia operacional, la Dirección manifiesta su voluntad de promover la participación activa de las personas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo individuales y colectivas, poniendo el Convenio Colectivo al servicio de este objetivo.

Con carácter trimestral se reunirá un grupo de trabajo formado por parte o la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, junto a los representantes de la dirección de la empresa que se determine, para analizar la evolución de como mínimo los siguientes asuntos:

Seguimiento de resultados económicos, sistemas de remuneración variable individual, reorganización de conceptos económicos del Convenio Colectivo, estudio del concepto de antigüedad, seguimiento y adecuación del TRS, horarios de trabajo y permanencias de mantenimiento.

Disposición transitoria segunda. –

Plan de Jubilación Parcial durante el periodo transitorio comprendido entre el 01/01/2015 al 31/12/2018.

Se posibilita el acceso a la jubilación parcial en los mismos términos señalados en el artículo 34 de este convenio, a aquellas personas que lo soliciten durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2018, siempre y cuando la persona que lo solicite reúna los requisitos legalmente exigibles para el acceso a la jubilación parcial, de conformidad con el artículo 8 del R.D. Ley 5/2013, de 15 de marzo, que da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

La relación nominal de los trabajadores afectos a esta posibilidad es la que se relaciona en el Anexo del acta número 11 de la reunión de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Para la aplicación del acuerdo se requerirá que ambas partes, tanto el trabajador como la dirección de la empresa, estén de acuerdo en efectuar dicha jubilación parcial.

Burgos, a 22 de marzo de 2013.

\* \* \*



ANEXO 1  
TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupos								
Ingeniería			Fabricación			Administración		
Nivel 1	Jefe taller (1)	53.764,48	Nivel 1	Jefe turno (5)	53.764,48	Nivel 1	Responsable Tesorería (1)	53.764,48
Nivel 2	Instrumentista (4)	40.299,38	Nivel 2	Polivalente (21)	37.667,34	Nivel 2	Oficial 1ª (2)	35.090,83
Nivel 3	Mecánico 1ª (3)	38.174,40	Nivel 3	Panelista (3)	36.714,69	Nivel 3	Controller (1)	31.358,53
Nivel 3	Electricista 1ª (2)		Nivel 3	Oficial 1ª (5)		Nivel 3	Oficial 2ª (0)	
Nivel 4	Delineante (2)	35.502,63	Nivel 4	Oficial 2ª (9)				
Nivel 5	Oficial 2ª (1)		Nivel 4	Analista (2)	35.090,83			
Nivel 5	Almacenero Repuestos (1)	35.090,83	Nivel 4	Oficial 1ª Admin. (1)				
Nivel 5	Oficial 1ª Admin. (1)							
Nivel 6	Oficial 3ª (3)	31.358,53						

1 oficial de 1er año

2 oficiales de 1er año  
4 oficiales de 2º año

1 analista de 2º año

Grupos								
Almacén			R.R. H.H.			Supply Chain		
Nivel 1	Encagado almacén (1)	40.299,38	Nivel 1	Oficial 1ª (1)	35.090,83	Nivel 1	Oficial 1ª (4)	35.090,83
Nivel 2	Oficial 1ª (6)	36.714,69	Nivel 2	Oficial 2ª (0)	31.358,53	Nivel 2	Oficial 2ª (0)	31.358,53
Nivel 3	Oficial 2ª (1)	35.090,83	Nivel 3	Oficios Exteriores (1)				
Nivel 4	Oficial 3ª (2)	31.358,53	Nivel 3	D. U. E. (2)	17.725,26			

Grupos								
Compras			Informática			Q. H. S. E. - E. O.		
Nivel 1	Oficial 1ª (1)	35.090,83	Nivel 1	Asistente Técnico Informática (1)	40.299,38	Nivel 1	Asistente Seguridad (1)	40.299,38
Nivel 2	Oficial 2ª (0)	31.358,53	Nivel 2	Oficial 1ª (1)	35.090,83			

Grupos		
Dirección		
Nivel 1	Oficial 1ª (1)	35.090,83

\* \* \*



## ANEXO 1

TABLA SALARIAL A CUENTA PARA EL AÑO 2.013 Adisseo España S.A

1,5% sobre REAL 2.012

	S.BASE	INCENTIVOS	C.P.T.	T. MENSUAL	T. EXTRA	GRATIF. JUNIO	BRUTO 2013
TECNICOS	765,94	2.775,77	122,55	3.664,26	3.541,71	939,08	53.764,48
INSTRUMENTISTAS 1ºASIST. TECNICO INFORMATICO/ENG. ALMACÉN/ ASIST. SEG.	510,63	2.119,36	102,12	2.732,11	2.629,99	939,08	40.299,38
MECANICOS 1º /ELECTRICISTAS 1º	510,63	1.972,81	102,12	2.585,56	2.483,44	939,08	38.174,40
PANELISTAS Y POLIVALENTES	510,63	1.937,84	102,12	2.550,59	2.448,47	939,08	37.667,34
OFICIAL DE 1ª PLANTA/ OF. 1ª ALMACÉN	510,63	1.872,14	102,12	2.484,89	2.382,77	939,08	36.714,69
DELINEANTE	510,63	1.788,55	102,12	2.401,30	2.299,18	939,08	35.502,63
DE 1º ADVO./ANALISTA LAB. 1º/OF. 2ª PLANTA/OF. 2º MTO./OFIC. 2º ALMACÉN/ALMACENERO REP./CONTROLLER	510,63	1.760,15	102,12	2.372,90	2.270,78	939,08	35.090,83
OF. 2º ADVO./OFICIAL 3º ALMACÉN/OF. OFICIOS AUXIL./OF. 3ºMTO.	510,63	1.502,75	102,12	2.115,50	2.013,38	939,08	31.388,53
OFICIAL DE 2ª PLANTA - 2º AÑO	434,03	1.501,05	86,82	2.021,90	1.935,08	811,12	29.911,62
OF. 2º ADVO./OFICIAL 3º ALMACÉN/OFICIAL 3º MANTENIMIENTO/ANALISTA DE 2º 2º AÑO	434,03	1.282,25	86,82	1.803,10	1.716,28	811,12	26.739,02
OFICIAL DE 2ª PLANTA - 1º AÑO	382,98	1.328,32	76,60	1.787,90	1.711,30	725,81	26.458,86
OF. 2º ADVO./OFICIAL 3º ALMACÉN/OFICIAL 3º MANTENIMIENTO/OFICIAL DE 2º TEMP. Y 1º AÑO	382,98	1.135,26	76,60	1.594,84	1.518,24	725,81	23.659,49
D.U.E.	238,47	912,94	56,47	1.207,88	1.151,41	352,17	17.725,26

## ANEXO 2

PLUS DE FESTIVOS,SABADOS, DOMINGOS Y NOCTURNIDAD A CUENTA 2013

Por cada sábado y domingo trabajado	160,40	Por cada noche trabajada	34,05
36,60	140,89		29,83
30,34			

TECNICOS

RESTO DEL  
PERSONAL

TECNICOS

RESTO DEL PERSONAL  
D.U.E.

## ANEXO 3

IMPORTE QUINQUENIO DE ANTIGÜEDAD A CUENTA 2013

Por cada quinquenio	74,46
	49,65
	22,59