



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de octubre de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo correspondiente a la empresa Edscha Burgos, S.A. (C.C. 09000292011983).

Visto el texto del Convenio Colectivo, correspondiente a la empresa Edscha Burgos, S.A. suscrito por la dirección y el Comité de Empresa, el día 25 de julio de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 10 de septiembre de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y Real Decreto 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 de 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, 2 de octubre de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE EDSCHA BURGOS, S.A.

2014-2016

CAPÍTULO I

Reunida la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, integrada,

Por el Comité de Empresa:

Juan José Medina.

José Antonio Sánchez Marcos.

Jorge González Serrano.

Javier López Illera.

Miguel Ángel Martínez.

Miguel Arlanzón.

Miguel Madrigal.

Por la empresa:

Beatriz del Hoyo Vesga.

Fernando Beltrán (asesor externo de Garrigues).

Se acuerda la firma del presente Convenio Colectivo, conforme preacuerdo de fecha 25 de julio, una vez ratificado en asamblea el día 16 de julio de 2014.

Artículo 1. – Ámbito territorial.

El presente Convenio de la empresa Edscha Burgos será de aplicación en su fábrica de Burgos.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa y su personal, siendo el mismo expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales de esta materia y con los ámbitos que se especifican.

Artículo 3. – Ámbito personal.

Las condiciones establecidas en este Convenio serán aplicables a todos los trabajadores del Centro, tanto a los que estén prestando sus servicios antes de su entrada en vigor como a aquellos que se contraten durante su vigencia.

Asimismo están excluidos con carácter general, el personal de Alta Dirección y Alto Consejo, según lo establecido en el E.T. Ley 8/1980.

Artículo 4. – Ámbito de aplicación.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, con una duración de tres años, de manera que su periodo de aplicación se extiende hasta el 31 de diciembre de 2016.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.



Artículo 5. – Vinculación a lo pactado.

Todas las estipulaciones contenidas en el Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta, por lo que su interpretación y aplicación no podrá realizarse aisladamente.

Artículo 6. – Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará denunciado mediante comunicación escrita con un mes de antelación previo al vencimiento.

Artículo 7. – Comisión Paritaria.

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este Convenio. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigencia y cumplimiento del presente Convenio, conforme a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión Paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes.

En caso de desacuerdo la discrepancia será sometida en el plazo máximo de siete días siguientes a la mediación del SERLA de Burgos.

El mismo procedimiento se seguiría al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotado el preceptivo periodo de consultas.

Integran la Comisión Paritaria de este Convenio los siguientes vocales:

Por la empresa: 4 representantes.

Por los trabajadores: 4 representantes, 2 de cada sección sindical.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

CAPÍTULO II

Artículo 8. – Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Artículo 9. – Absorción.

Las disposiciones futuras que puedan suponer modificaciones económicas en los conceptos retributivos o de condiciones no salariales, solo tendrán eficacia, si global y anualmente consideradas, superasen a la totalidad de este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras en él establecidas.

Artículo 10. – Facultades de la Dirección de la Empresa.

La contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo



constituyen, con las limitaciones establecidas en el presente Convenio y las previstas en la legislación vigente, facultades de la Dirección de la Empresa. Esta informará al Comité de Empresa del ejercicio de sus facultades en las materias antes reseñadas.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, HORARIOS, TURNOS DE TRABAJO, VACACIONES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 11. – Jornada.

La jornada laboral anual será de:

Año:	2014	2015	2016
Jornada anual:	1.748	1.752	1.752

Se establece un descanso de 15 minutos de bocadillo para los trabajadores en régimen de jornada continuada a turnos que se descansará rotativamente en el tramo de hora y media, considerándose este descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, cada trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Artículo 12. – Calendario laboral.

A comienzos de cada año se establecerá el calendario laboral de acuerdo a las fiestas oficiales y locales que se establezcan en cada momento.

Al final de cada año, se confeccionará el calendario laboral que definirá el tiempo a trabajar diariamente, en función de puentes, festivos, etc.

Artículo 13. – Horarios y turnos de trabajo.

a) Turno continuo:

Los horarios de trabajo continuo son los que siguen:

- Turno de mañana: 06 horas a 14 horas.
- Turno de tarde: 14 horas a 22 horas.
- Turno de noche: 22 horas a 06 horas.

b) Turno de oficinas y turno normal:

Se establece que, el horario de trabajo tendrá la hora de inicio a las 08 horas, finalizando a las 17 horas, con media hora de descanso, que se realizará entre las 13 y 15 horas, considerando 15 minutos, de esos 30 minutos, como tiempo de trabajo efectivo.

Igualmente se pacta 30 minutos de flexibilidad a la entrada y/o salida, la solicitud de flexibilidad horaria contemplará en todo caso concreción horaria, con el mismo tiempo para comer e iguales condiciones.

El establecimiento de la flexibilidad horaria será a petición del empleado, y la concesión o revocación del mismo, estará sujeto a la autorización y/o requerimiento de la Dirección de la Empresa de acuerdo a la adecuada organización del trabajo.

Los excesos de jornada que se realicen serán compensados en los meses de verano, viernes y vísperas de festivos de acuerdo al calendario laboral.



Artículo 14. – Vacaciones.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a salario real de 30 días naturales.

El disfrute de las vacaciones se regirá por el calendario laboral acordado cada año, siendo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa. El calendario laboral deberá contemplar al menos 21 días naturales consecutivos entre las fechas del 1 de junio al 30 de septiembre.

Artículo 15. – Movilidad funcional.

Se regirá por la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. – Regulación salarial.

1. Para los años 2014, 2015 y 2016 se pacta un incremento salarial de IPC real. La actualización de las tablas salariales tendrán efectos cuando se conozca el IPC real. La actualización de las tablas salariales y el abono de los atrasos tendrá efectos cuando se conozca el IPC real. En el caso de que el IPC real sea negativo no se realizará modificación de tablas salariales ni se detraerá de los salarios cantidad alguna.

2. Se establece una retribución variable no consolidable de 120 euros/anuales, abonado en dos veces en la nómina de julio y de enero de cada año por importe de 60 euros cada una de ellas, siempre y cuando se haya producido la consecución de los 4 indicadores abajo indicados en el acumulado semestral inmediatamente anterior.

La citada retribución variable llamada Prima de Indicadores estará asociada al cumplimiento de los 4 indicadores detallados, los cuales a primeros de cada año serán definidos por la Dirección de Edscha Burgos y comunicados a toda la plantilla.

Para el año 2014 se definen:

Accidentes: 0 (accidentes de trabajo con baja).

CPM's: 2,4.

PPMI'S de retrabajos y chatarra: 1.470 y 1.428, respectivamente.

Productividad: 107%.

Estos índices empezarán a computar a partir de la firma del Convenio.

El abono de la cita prima será siempre y cuando se cumplan todos los indicadores en los objetivos establecidos de forma semestral.

Artículo 17. – Retribución.

Se realizará según tablas y datos calculados. Cada trabajador cobrará de acuerdo con el puesto de trabajo realmente desempeñado.



Artículo 18. – Salario base.

A fin de tener nuestra propia independencia y autonomía respecto del Convenio Provincial, se incluyen en este Convenio los salarios a recibir, no obstante «el salario base Edscha Burgos, no será inferior al salario base del Convenio Provincial del Metal de Burgos. En el supuesto de que dicha circunstancia se produjera, se detraería la cantidad necesaria del Plus Convenio Edscha Burgos, a favor del salario base».

Artículo 19. – De vencimiento superior al mes.

A. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, las cuales serán de 30 días cada una a salario real, incluyendo el plus de nocturnidad en la proporción en la que se haya realizado en los seis meses en que se genera la paga, haciéndose efectivas el 20 de junio y diciembre, respectivamente.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres del año en que se otorgan.

B. Paga de otoño.

Importe lineal para los años 2014, 2015 y 2016 de 100 euros.

Importe por quinquenio 100 euros.

Con esta paga se eliminará el reparto de la participación en beneficios.

Esta paga será efectiva para el personal de plantilla Edscha Burgos.

El abono de la paga de otoño será el día 20 de octubre de cada año.

Es intención de las partes que esta paga de otoño se amplíe más allá del 31 de diciembre de 2016.

Para el año 2017 se revisará esta paga, según lo que se acuerde en ese momento en la negociación del Convenio Colectivo.

A los trabajadores que ingresen o causen baja en la empresa a lo largo del año, esta paga se les abonará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Compañía.

Artículo 20. – Antigüedad.

El importe de la antigüedad queda fijado en cantidad cierta por quinquenio y categoría, establecido en las tablas salariales.

El cómputo de la antigüedad se realizará a partir de la fecha de ingreso en la empresa. Las pagas correspondientes a los quinquenios se devengarán en la fecha de cumplimiento del citado quinquenio.

Artículo 21. – Nocturnidad.

Al personal afectado por el turno de noche (de 22 a 6 horas), se le abonará la cantidad cierta establecida por categoría e indicada en las tablas salariales.

El abono de la nocturnidad se realizará por noche efectivamente trabajada, y tal y como se viene retribuyendo en años anteriores, se incluye en las pagas extras y en las vacaciones.



Artículo 22. – Turnicidad.

Los trabajadores afectados por el trabajo a turnos podrán disponer de 8 horas a libre disposición. Fijando un 10% máximo de trabajadores que podrán disfrutar a la vez de este día. La recuperación de este día se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En cualquier caso el trabajador tendrá que trabajar las horas estipuladas en este Convenio.

Se pacta expresamente el cuarto turno de trabajo; el mismo será implantado de acuerdo a las necesidades productivas de cada momento y las condiciones del mismo deberán ser negociadas con carácter previo a la implantación del mismo.

Artículo 23. – Bolsa de horas.

Se establece una bolsa de 72 con las siguientes características:

– En el mismo año no se podrán realizar ni descansar más de 72 horas, así como tampoco tener acumuladas más de 72 horas positivas o negativas, teniendo asimismo en cuenta el saldo regularizado a final de año.

– La jornada irregular según el artículo 32 del ET será 0%.

– El procedimiento para su aplicación será el siguiente:

1. Definiciones:

- Bolsa de horas positivas (HP) serán las horas generadas como consecuencia de las horas realizadas con carácter necesario. Su realización podrá aplicarse los sábados mañana, sábados tarde y domingos mañana. Las horas trabajadas en exceso servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas si las hubiese. Una vez recuperadas estas las horas que se acumulan en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador.

Las HP serán posteriormente descansadas a requerimiento de la empresa, siendo previamente comunicadas al Comité de Empresa y a los afectados con al menos 48 horas de antelación. Las horas de descanso se utilizarán en primer lugar para liquidar las horas positivas o como medio de ajuste de acuerdo a las circunstancias de la producción.

- Las horas negativas serán las necesarias para evitar, si es posible, la aplicación de un ERTE. Su límite: 48 horas y estarán debidamente justificadas por falta de carga de trabajo. Como medida previa a la aplicación de un ERTE, la empresa garantiza las medidas necesarias para la eliminación de ETT's, subcontratas y empresas externas siempre y cuando esta tipología de trabajo pueda ser realizada con el personal en plantilla en Edscha Burgos en ese momento.

2. 72 horas a distribuir de forma irregular de acuerdo a la organización de la empresa.

3. La empresa, mediante preaviso de 4 días naturales, comunicará en los tablones de anuncios de la planta, los trabajadores afectados por la recuperación de horas, las fechas, causa, horarios y cualquier otra información necesaria para llevar a cabo el adecuado cumplimiento del descanso y recuperación.



4. Las horas se podrán descansar de lunes a viernes. La empresa, en la medida de lo posible, establecerá preferencia para generar horas de descanso los lunes y/o viernes a jornada completa, preaviso de 48 horas.

5. La realización positiva de las horas se llevará a cabo los sábados y domingos mañana excepto festivos. La realización de horas en fines de semana se realizará a jornada de completa.

6. No se realizará bolsa de horas en fines de semana precedidos o seguidos de un festivo así como en igual circunstancia para los puentes y vacaciones.

7. Ningún empleado trabajará más de dos fines de semana consecutivos.

8. Previamente se realizará la bolsa de horas con voluntarios, si no hubiera personal voluntario serán designados por la empresa.

9. La compensación económica será la siguiente:

	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
Sábado mañana	60	65	70
Sábado tarde	70	75	80
Domingo mañana	75	80	85

– Regularización a 31 de diciembre. Durante el año fiscal el trabajador deberá regularizar como mínimo el 50% de las HP generadas mediante dos vías.

– Después de regularizar se pasará al año siguiente con el saldo pendiente positivo o negativo (en situación negativa a 31 de diciembre no se realizará regularización alguna).

1. – Retribuidas económicamente. Se realizará de tal manera que la suma del complemento más la liquidación suponga la cantidad del precio de la hora extra por categoría. Para llevar a cabo la liquidación se realizará siguiendo el orden de tal manera que la generación del primer día de descanso será correlativo al primer día generado. (Ej.: Si se trabaja un sábado por la mañana y un sábado por la tarde el primer descanso corresponderá al sábado por la mañana).

2. – Descansadas. La compensación con descanso no conllevará abono extra ninguno.

Para el caso de tener generada un número impar de jornadas (ej.: $56/8 = 7$) de horas positivas, el procedimiento para su retribución o descanso sería el siguiente. Si llamamos «n» al número de jornadas acumuladas de horas positivas, entonces se podrá retribuir o descansar $n-1/2$, jornadas al final del año. Ej.: $56/8 = 7$. $7-1 = 6$.

$$\text{jornadas}/2 = 24 \text{ horas a regularizar}$$

Ejemplos:

64 HP acumuladas; 32 horas disfrutadas. No será necesario regularizar.

64 HP acumuladas; 8 horas disfrutadas. Regularizaría 24 horas (32-8).

56 HP acumuladas; 0 horas disfrutadas. Regularizaría 24. (56/2).



– Si al final del año el trabajador tuviera acumuladas horas negativas, estas pasarían al año siguiente.

– En octubre del año 2016, el Comité junto con la Dirección de la Empresa, decidirán qué se hace con la bolsa de horas que haya generado cada trabajador hasta el momento y que no haya podido ser regularizada.

– A la firma del presente Convenio, quedará sin efecto la bolsa de horas del Convenio anterior salvo para la recuperación de las horas negativas pendientes de la bolsa anterior.

Artículo 24. – Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extras cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro, pérdida de materias primas o cuyo concepto sea equivalente al de hora extraordinaria estructural.

La compensación económica queda fijada en cantidad cierta por categoría y establecida en la tablas salariales del presente Convenio.

Igualmente, las horas extras pueden ser compensadas, a opción del trabajador, por tiempo de descanso a razón de 150% si se han generado en días laborables de lunes a viernes y 175% si se generan en sábados, puentes y festivos respectivamente, y para su disfrute será necesario el acuerdo con el mando, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Las horas que excedan de la jornada habitual por motivos de viajes, se compensarán hora por hora, bien en disfrute o bien en compensación económica.

Las horas de formación se procurará realizarlas dentro de la jornada laboral; si se realizase fuera de la jornada laboral se abonará una cantidad de 8,00 euros, durante la vigencia de dicho Convenio, por hora de asistencia.

Artículo 25. – Prima de producción de vacaciones y pagas extraordinarias.

Para los años 2014, 2015 y 2016 se abonará la cantidad de 194,38 euros. (Para los años 2014-2016 se incrementará de acuerdo al incremento pactado).

Artículo 26. – Valoración del desempeño.

La Dirección de la Empresa a través de sus mandos, al menos una vez al año, valorará a todo el personal sobre unos parámetros donde se tendrán en cuenta los conocimientos, formación, iniciativa, polivalencia, calidad, cantidad de trabajo, prevención de riesgos laborales y medio ambiente, y en función del nivel conseguido, se podrá promocionar profesionalmente y/o económicamente.

Esta valoración será utilizada para el personal temporal cuando deba pasar a fijo en plantilla.

En cualquier caso, por la vía de la valoración del desempeño, ningún trabajador percibirá menos de lo pactado en este Convenio.



Artículo 27. – Ropa de trabajo y material de protección.

La empresa entregará al personal de fábrica dos uniformes de trabajo que se entregarán durante los tres primeros meses del año. Asimismo facilitará el calzado de protección que sea necesario a cada trabajador que lo solicite de acuerdo al deterioro del mismo. Para la entrega de un nuevo par de calzado de seguridad será necesaria la entrega del calzado deteriorado.

En la medida de lo posible la empresa mantendrá un stock de varios tipos de botas y números para satisfacer la demanda de botas que se produzca por parte de los trabajadores como consecuencia del desgaste de las mismas.

CAPÍTULO V
MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 28. – Incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral, enfermedad común y accidente común.

En caso de I.T. por enfermedad común, siempre que el absentismo laboral por todos los conceptos sea igual o inferior al 4% en el mes anterior a la fecha de la baja, la empresa abonará como sigue:

<i>Días de baja</i>	<i>Complemento empresa</i>
0 - 3	El 60% del salario
4 - 20	El 40% del salario
21 en adelante	El 25% del salario

Dentro del cómputo del 4% no estará incluido:

- Bajas por maternidad y paternidad.
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- El tiempo que transcurra desde la fecha de solicitud de invalidez.

En caso de que el ratio de absentismo supere el 4%, el Comité de Empresa podrá recabar la información soporte correspondiente y que objetivamente proceda.

Si el % fuera superior al 4%, solamente se abonará la prestación de la Seguridad Social, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

La baja por accidente laboral se abonará al cien por cien desde el primer día.

Ambas partes, empresa y trabajadores, están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que lo generan.

Artículo 29. – Revisión médica anual.

Todo aquel trabajador de nueva incorporación a la empresa pasará previamente por un reconocimiento médico.



Se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores, salvo para aquellos que por escrito manifiesten su oposición a la misma. Todo reconocimiento médico conllevará como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo y visual.

Artículo 30. – Jubilación anticipada.

Las jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales se regirán por la legislación vigente.

El trabajador que desee jubilarse, durante la vigencia temporal cierta de este Convenio, a partir de los 63 años, teniendo una antigüedad mínima en la empresa de diez años, la empresa le abonará en concepto de ayuda las siguientes mensualidades de su salario bruto:

<i>Edad (años)</i>	63	64	65	66
Mensualidades	18	15	12	9

Artículo 31. – Jubilación parcial y contrato de relevo.

En virtud del acuerdo suscrito por Edscha Burgos y Comité de Empresa en materia de jubilación parcial, y aprobado por el INSS, vigente hasta el 31 de diciembre de 2018, se les reconoce a los trabajadores el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas en la Ley 40/2007, siempre que la normativa esté en vigor. Este derecho se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de la jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada del año en curso que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en la fecha inmediatamente siguiente al inicio de la jubilación parcial y a jornada completa.

La empresa contratará al relevista mediante contrato indefinido y a jornada completa desde el inicio del contrato de relevo.

Artículo 32. – Fondo Social.

Con fecha 13 de mayo de 2004 y con el número 0003427 ha quedado inscrita en el Registro de Asociaciones de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, la Asociación Socio Cultural de Trabajadores de Edscha Burgos que desde esa fecha gestionará el Fondo Social existente, según los Estatutos y Acta Fundacional de la misma en poder del Comité de Empresa.

Artículo 33. – Póliza seguro de vida.

Durante la vigencia del presente Convenio existirá una póliza anual con cargo a la empresa.



Tal póliza tendrá la siguiente cobertura:

a) Año 2014-2016:

– 19.825,00 euros por fallecimiento.

– 28.840,00 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

– 28.840,00 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

La póliza será proporcional al tiempo de trabajo para el personal con jornada inferior a la anualmente establecida.

Artículo 34. – Estudios.

Cuando un trabajador se encuentre matriculado en un Centro Oficial para cursar estudios, se adecuará su horario dentro de los horarios establecidos en la empresa, de tal forma que de manera ininterrumpida pueda asistir al curso. Finalizado el mismo o en el periodo de vacaciones, el trabajador volverá al turno que tenía.

A efectos de exámenes, si estos coinciden con el horario establecido, la empresa concederá permiso mediante la debida justificación de una hora antes y una hora después de los mismos, y si el examen se produjera fuera de Burgos se concederá el día del examen completo, con justificación posterior de asistencia.

El trabajador justificará en todo momento ante la empresa el haber efectuado la matrícula mediante escrito del Centro Oficial y su posterior asistencia al curso, siempre que se le requiera, así como su rendimiento anual mínimo.

Los referidos cambios de turnos por estudios en ningún caso excederán del 2,50% del total de la plantilla del personal fijo en la empresa, y en cada sección o departamento de trabajo nunca serán más de dos los trabajadores a los que se les concedería el cambio.

Artículo 35. – Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se incida. En los casos no reflejados se aplicará el artículo 37 E.T.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables consecutivos por nacimiento de hijos.

c) 3 días naturales consecutivos por fallecimiento de padres, abuelos, hermanos y nietos consanguíneos.

d) 2 días naturales consecutivos por fallecimiento de los anteriores pero tipificados como políticos.

e) 4 días naturales consecutivos por fallecimiento de hijos consanguíneos.

f) 2 días naturales consecutivos por fallecimiento de hijos, pero tipificados como políticos.

g) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

h) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.



i) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

j) 2 días naturales por enfermedad grave, accidente grave y hospitalización para parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad y afinidad, tipificando como:

- Enfermedad grave: Cuando se trata de una intervención quirúrgica que requiera anestesia general o epidural, debiendo justificarse ambas circunstancias adecuadamente.

- Hospitalización: Cuando el paciente esté hospitalizado y ocupando habitación más de un día, igualmente que el caso anterior debidamente justificado.

k) 8 horas a libre disposición del trabajador para asuntos propios, abonándose los conceptos fijos. Estas horas no serán computables para el cálculo del porcentaje de los absentismos.

Cuando con motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), f) y j), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 70 km, se incrementará el permiso en 2 días.

En caso de que un trabajador haga uso de alguno de estos supuestos, percibirá su salario íntegro, incluidos todos los pluses y prima de producción, excepto en el apartado k), siempre y cuando el absentismo por este concepto en la MOD no supere el 0,75% del mes anterior.

Se reconoce a las «parejas de hecho» los mismos derechos que a los casados, siempre que acrediten oficialmente dicha circunstancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses y por voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en 12 jornadas laborales. El disfrute de acumulación de horas de lactancia se disfrutará después de finalizar el periodo de baja maternal.

Artículo 36. – Permisos no retribuidos.

Los trabajadores podrán disponer de permisos no retribuidos, en la forma y condiciones que a continuación se señalan:

a) Se autorizarán un máximo de 4 días de permiso no retribuido descontándose a salario real.

b) El trabajador que desee disfrutar del mencionado permiso no retribuido, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, dos días.

c) El número máximo de trabajadores que de forma simultánea pueden disponer de este tipo de permiso será el 3% del total de trabajadores, que, en cada caso, exista en la empresa, haciendo extensiva la limitación al cálculo sobre el personal de cada departamento y por cada turno, siguiendo este criterio en aquellos departamentos cuyo número de empleados no permita la aplicación porcentual del 3% general, disfrutará de este permiso no retribuido una sola persona como máximo.

Excepcionalmente podrán concederse permisos de duración superior a lo pactado, previa petición fundada del interesado.



Artículo 37. – Consolidación y estabilidad en el empleo.

Se pacta un grupo de entrada en cada uno de los grupos y categorías para todas las funciones y modalidades contractuales que se mantendrá durante la vigencia de la jubilación parcial pactada en el artículo 31.

Durante los dos primeros años de contrato percibirá un 8%, menos que el grupo funcional y categoría que le hubiera correspondido, toda vez que se valora la importancia del periodo de aprendizaje y adaptación a la cultura de la empresa.

A partir del 24 mes percibirá el cien por cien del sueldo correspondiente a sus funciones.

Para estos trabajadores se les computará los periodos de antigüedad con independencia de que hayan prestado servicios en Edscha Burgos, S.A., o a través de empresas de E.T.T.

Asimismo, cuando por motivos de jubilación parcial un trabajador causara baja en la plantilla, será sustituido por otro que en ese momento estuviera contratado, bien temporalmente o a través de E.T.T., atendiendo a las mejores condiciones de idoneidad del puesto de trabajo, teniendo preferencia los trabajadores con más tiempo de permanencia en la empresa.

En caso de que la empresa, por circunstancias económicas o productivas, precisara reducir la plantilla, a fin de evitar al máximo posible la reestructuración del personal que presta servicio en Edscha Burgos, se procederá en primer lugar a reducir las contrataciones de E.T.T. que existiesen, atendiendo a la idoneidad de las personas respecto a la actividad a realizar, en segundo lugar las posibles subcontratas que hubiere, y en tercer lugar los contratos temporales de Edscha Burgos.

La empresa se compromete a que en el caso que hubiera necesidad de contratar personal directamente por la empresa o bien a través de E.T.T., se dará prioridad al personal que haya estado prestando servicios en la misma con la categoría de entrada, para que en el caso que su perfil encajase en la vacante, se tuviese en primera instancia en cuenta a ese personal siempre y cuando no haya continuado en la empresa por una causa objetiva y cumpla el perfil de puesto vacante solicitado.

CAPÍTULO VI
DERECHOS SINDICALES Y VARIOS

Artículo 38. – Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Artículo 39. – Crédito de horas al Comité.

Los miembros del Comité dispondrán de un crédito horario, en los términos y cuantía establecidos en la legislación vigente.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retributivas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia de los miembros en cursos



de formación organizados por su Sindicato o Institutos de Formación. De igual forma los miembros del Comité podrán acumular entre sí el máximo legal de horas y hasta dos meses como límite.

Artículo 40. – Se admite la celebración de asambleas informativas como medio de intercomunicación de los trabajadores.

Estas se harán en un número de cuatro al año, y cuando la representación social lo solicite, dentro de cada trimestre natural.

La duración máxima será de treinta minutos, quince de los cuales corresponden al descanso para tomar el bocadillo, los otros quince restantes a continuación de dicha interrupción.

Se acepta asimismo con carácter extraordinario una asamblea anual de una hora de duración, debiendo comunicar a la empresa por lo menos con un día de antelación a la celebración de esta Asamblea.

Artículo 41. – Cuota sindical.

La empresa podrá recaudar la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten.

Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la empresa un escrito en el que expresarán la orden de descuento, su cuantía y sindicato al que pertenecen.

Artículo 42. – Sanciones.

En los despidos y sanciones por faltas muy graves se comunicarán al Comité las causas de los mismos, valorándose los descargos en favor del sancionado.

Artículo 43. – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establecen los siguientes objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, los cuales son importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Se velará por la no discriminación en base a los supuestos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

*Artículo 44. – Grupos profesionales.*

Para la firma del Convenio, los grupos profesionales que se pactan, se hace a efectos de la necesaria legalidad, de tal manera que no podrá hacer uso del cuadro de Grupos (movilidad funcional) hasta su acuerdo definitivo. La empresa y el Comité se comprometen a seguir negociando, entre el mes de septiembre y antes de que acabe el mandato actual de los representantes legales de los trabajadores, los grupos profesionales adaptados a la empresa.

Los grupos quedarán del siguiente modo:

Grupo O. – Nivel de Operaciones, Empleado y Técnico.

Categorías de entrada de primer y segundo año; Incorporaciones de 1.º y 2.º año 8% menos de salario que el grupo que le hubiera correspondido.

Grupo 1. –

<i>Nivel de Operaciones</i>	<i>Nivel Empleado</i>	<i>Nivel Técnico</i>
Especialistas A.	Telefonista	Ninguna
Peón	Vigilante	
Oficial 3. ^a Serv.	Aux. Administrativo	
Oficial 3. ^a Produc.	Almacenero	
Oficial 2. ^a	Aux. Organización	
Oficial 1. ^a 2. ^a	Oficial 2. ^a 2. ^a Admvo.	
Carretillero	Aux. Oficina Técnica	
Jefe de Equipo de 1. ^a 1. ^a	Tec. Organización 2. ^a	
Jefe de Equipo de 1. ^a 2. ^a	Conductor	
Jefe de Equipo de 2. ^a	Delineante de 2. ^a 2. ^a	
	Oficial 2. ^a Admvo.	

Grupo 2. –

<i>Nivel de Operaciones</i>	<i>Nivel Empleado</i>	<i>Nivel Técnico</i>
Contra maestre	Delineante de 1. ^a	Ninguna
Encargados	Analista	
Preparador de Máquinas	Téc. Orga. 1. ^a	
Oficial 1. ^a 1. ^a	Delineante de 2. ^a	
	Oficial 1. ^a Admvo.	

Grupo 3. –

<i>Nivel de Operaciones</i>	<i>Nivel Empleado</i>	<i>Nivel Técnico</i>
Resp. Área	Resp. Área	Resp. Área

Disposición final. –

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes actuales o futuras siempre que sus preceptos sean de general aplicación y de Derecho necesario. En su aplicación se tendrá en cuenta la compensación y absorción reguladas en los artículos 8 y 9 del presente Convenio.

* * *



ANEXO I MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Siendo el objetivo común de la empresa el servicio y satisfacción de sus clientes directos y, finalmente, del usuario del automóvil y, por tanto de la calidad de nuestros productos, todos los empleados del taller y oficinas de Edscha Burgos comprometen su responsabilidad en la buena ejecución de su trabajo y el control de la calidad del producto para evitar que se vea afectado por cualquier causa.

Asimismo, todos los empleados se comprometen a colaborar en el mantenimiento de los equipos de los que son usuarios, informando a sus mandos de las anomalías detectadas, colaborando en las tareas de mantenimiento preventivo que les sean asignadas y en la reparación de las averías producidas. A fin de mejorar las aptitudes del personal para este tipo de trabajo, la empresa realizará los cursillos de información y formación que sean necesarios.

A fin de colaborar al máximo en la subsistencia de la empresa, todos los empleados se comprometen a colaborar de forma continuada en la mejora de la productividad.

Se analizarán todos los trabajos que actualmente estén sin analizar (VAO) o analizados de forma provisional (VA) y todos aquellos cuyos métodos operativos sufran modificaciones. En este último caso se acompañará de informe, indicando las causas que han originado la modificación y su alcance.

A tal efecto el personal colaborará para lograr una optimización de la acción a realizar, aplicando el siguiente sistema:

Antes de iniciar el análisis del trabajo, se informará al operario u operarios, si estuvieran presentes, del método operativo que se va a seguir, pudiendo estos aportar aquellas indicaciones que a su juicio lo hicieran más eficaz.

Se aceptará el sistema MTM con un 10% de coeficiente total para cubrir coeficientes de descanso y necesidades personales.

Las incidencias mínimas no serán consideradas, estando englobadas en el coeficiente del 10%.

Cuando cualquier defecto sea repetitivo cuya incidencia suponga más de un 3% o la acumulación de los diversos defectos suponga más de un 5% llevará implícito la concesión del tiempo complementario necesario y la inmediata intervención de los Departamentos técnicos de la empresa para su reparación.

Realizado el análisis, se informará a los operarios y a la parte social de la Comisión de Métodos y Tiempos, a través de sus correspondientes copias del Método Operativo, en el cual quedará reflejado el tiempo normal que del mismo se deriva, el método analizado y una breve explicación del motivo del análisis.

Para una mejor comprensión por parte del trabajador del Método Operativo, este debe incluir en observaciones: Especificar el significado de las siglas utilizadas y evitar abreviaturas.



Añadir en el método esquema organizativo del puesto de trabajo, incluyendo en él: Máquina, operario, mesas o caballetes, contenedores, componentes, etc. En este esquema se incluirán las circunstancias principales habidas en el puesto de trabajo cuando fue analizado.

Los tiempos resultantes del estudio serán de aplicación inmediata a partir de las 48 horas de su publicación (a pie de máquina), una vez se inicie el trabajo en serie tras el primer fichaje. No servirán para el cómputo de estas horas los días no laborables (fuera de calendario).

El exigible será siempre el que esté especificado en el método operativo (a pie de máquina) salvo en las actividades recogidas en hojas de coste adicionales.

Si el trabajador discrepara con algún tiempo parcial o no estuviese de acuerdo con el análisis de movimientos reflejados en el método operativo podrá reclamar a su inmediato superior cumplimentando el correspondiente «Parte de reclamación». La tramitación del citado parte obligará a la empresa a la revisión del exigible en el plazo de las 48 horas siguientes; ese plazo será improrrogable, salvo en los supuestos de avería de la máquina, finalización de la serie o fuerza mayor. Revisando el exigible inmediatamente después de reiniciar el trabajo en serie.

Si con el resultado del segundo análisis no se estuviese de acuerdo, dicha reclamación pasará a ser estudiada en la Comisión de Métodos y Tiempos.

A fin de que esta Comisión funcione de una forma adecuada, la empresa proporcionará a dos representantes de los trabajadores en dicha Comisión la formación necesaria para el completo entendimiento del sistema MTM. Esta formación la deberán poseer al menos dos miembros del Comité de Empresa.

Durante la tramitación del parte de reclamación el tiempo reclamado seguirá siendo exigible. Si la revisión demostrara que el tiempo reclamado es incorrecto, se liquidará al trabajador las diferencias salariales entre lo ya percibido y lo que le hubiera correspondido con el tiempo revisado. Si la empresa incumpliere su obligación de revisión en las condiciones establecidas en el apartado anterior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre lo ya percibido y lo correspondiente a la actividad media individual.

Si algún operario modificara el método operativo para un ahorro de tiempo, la empresa incentivaría al mismo en una cuantía que estipularía de acuerdo con el ahorro económico realizado.

Si el puesto de trabajo no se ajusta a lo especificado en el método operativo, el trabajador percibirá su prima media.

En el caso de estar trabajando en los grupos de máquina 628 o 654, y se produzca un cambio de puesto de trabajo, por dicho cambio se concederán 3 minutos (0,05 horas) con el objetivo de limpiar el puesto de trabajo.

Cuando un trabajador sea cambiado de puesto de trabajo este segundo puesto estará en perfectas condiciones, es decir, según el método operativo.

No se admitirán rendimientos menores al 90 MTM.



Tiempos VAO:

Serán sustituidos por métodos provisionales que establecerá el Departamento de Métodos y Tiempos; estos serán establecidos en las mismas condiciones de una medición normal. Los Departamentos Técnicos y de Métodos y Tiempos están obligados a establecer el método y el análisis definitivo en el más breve plazo posible.

Clasificación y cambio de puestos de trabajo:

1. – A cada operario se le asignarán unos determinados puestos de trabajo en base a sus aptitudes, y en función de la organización de la producción.

2. – En caso de que algún operario sea cambiado a un puesto de trabajo diferente al habitual se aplicarán los criterios siguientes:

- a) 1.^a vez (sin práctica).
- b) Poca práctica.

Tipificación «poca práctica»:

Se considerará que un trabajador tiene poca práctica en un determinado puesto de trabajo, cuando habiendo trabajado con anterioridad en él, haya transcurrido un tiempo comprendido entre seis meses y un año sin haber realizado este trabajo.

Para estos casos de poca práctica se tendrá un tiempo de adaptación equivalente a la mitad del tiempo de adaptación concedido cuando es la primera vez.

Cuando el tiempo de ausencia de un determinado puesto de trabajo sea superior a un año, se considerará como un trabajo nuevo, es decir, como si fuese la primera vez a todos los efectos.

Pago de primas (en puesto de trabajo no habitual):

- a) 1.^a vez (sin práctica):

– No se admiten rendimientos menores de 72 MTM (80 REFA).

– Primer día: Pagar rendimiento medio.

– A partir del segundo día, del 73 MTM (81 REFA) de rendimiento en adelante sumar 23 puntos con tope de 126 MTM, equivalente a sumar 25 puntos con tope 140 REFA.

- b) Poca práctica:

– No se admiten rendimientos menores de 90 MTM (100 REFA).

– 90: Sin prima.

– Del 91 MTM (101 REFA) en adelante, sumar 23 puntos con tope en 126 MTM.

Para tiempos comprendidos entre 0,5 horas y 1 hora se actuará de la misma manera que para poca práctica. Para tiempos inferiores a 0,5 horas se abonará la prima media individual.



Tiempos de adaptación. –

Puesto de trabajo no habitual.

Primera vez (sin práctica).

Prensas, calibradas:

Automáticas: 8 horas.

Manuales: 16 horas.

Prensas de punzonar, doblar:

Automáticas: 8 horas.

Manuales: 16 horas.

Prensas de corte:

Líneas: 32 horas.

Fresadoras: 8 horas.

Baterías de taladros: 40 horas.

Lijadoras: 24 horas.

Tronzadoras hojas múltiples (incl. preparación): 80 horas.

Tronzadoras normales (sin preparación): 24 horas.

Soldadoras y robots: 16 horas.

Soldaduras semi-automáticas (CO2): 24 horas.

Soldaduras manuales (CO2): 48 horas.

Puestos de montaje:

Bisagras (según dificultad): De 24 a 40 horas.

Retenedores: 24 horas.

Frenos de mano (cambio de una persona): 40 horas.

Frenos de mano (cambio de tres personas): 56 horas.

Manuales: 32 horas.

Montaje de timonerías: 32 horas.

Brochadoras:

Automáticas: 8 horas.

Manuales: 16 horas.

Remachadoras: 16 horas.

Los cambios dentro de cada grupo de máquinas, de referencia y de operación, no se considerarán cambios de puesto de trabajo.

En la sección de montaje queda solucionado el problema de los grupos de máquina 901 con el compromiso de solucionar cuantos problemas surjan en este sentido en un futuro en la Comisión de Métodos y Tiempos.



Pago de primas por anomalías:

1. – Problemas técnicos:

Por fallo abastecimiento (carretillas, grúas, avería de máquina, de útil o falta de material).

Pagar rendimiento medio individual.

En los casos anteriormente señalados, el operario deberá comunicar de forma inmediata a su jefe, el cual le asignará un nuevo puesto de trabajo.

2. – Recuperación de materiales:

Defectuosos en el proceso normal o recuperacional, que requieren un tiempo de recuperación de una o varias fases de trabajo. Si existe negligencia demostrada del operario, recuperación sin cargo –no pago incentivo–.

3. – Limpieza de máquinas, equipos o utillajes:

Cuando la limpieza es imprescindible en los medios de producción o necesaria a la empresa, visitas, etc., se pagará la prima media del operario.

4. – Causas ajenas a la empresa:

No se pagarán primas de productividad en los casos de fuerza mayor propia.

5. – Reuniones del Comité:

Solicitadas por la empresa o no, seguirán como en la actualidad –pago incentivo correspondiente–.

Normas de funcionamiento de la Comisión de Métodos y Tiempos.

En las normas de funcionamiento de la Comisión de Métodos y Tiempos se añadirá:

1. Cuando se produzca el hecho de que varios operarios no lleguen a la actividad óptima del 117 MTM en un determinado puesto de trabajo y en unas condiciones de trabajo normales, este método de trabajo, en caso de no alcanzarse un acuerdo en dicha Comisión, será analizado de nuevo a pie de máquina en presencia de un miembro de la representación social de la Comisión de Métodos y Tiempos.

2. La empresa se compromete a que ningún operario de mano de obra directa, en circunstancias normales, se vea perjudicado en su prima de producción/rendimiento habitual como consecuencia del cambio de REFA a MTM.

* * *

ANEXO II CONTRATACIÓN

Se limita el número de personas de E.T.T. al 15% de la planta media anual.

* * *



ANEXO III

Tablas salariales para los años 2014 a 2016 pendientes de elaborar hasta no tener conocimiento del IPC real de cada año, según consta en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

* * *

ANEXO IV

ESTATUTOS FONDO SOCIAL

Los Estatutos y el Acta Fundacional de la misma se encuentran en poder del Comité de Empresa.

* * *

ANEXO V

NUEVO SISTEMA PARA PAGO PRIMA ADICIONAL

OPERARIOS EN PRODUCCIÓN:

Durante la vigencia de este Convenio, se establece una prima complementaria de producción de carácter mensual, obtenida por todos los trabajadores directos e indirectos del proceso productivo, que se distribuirá de forma lineal entre la totalidad de los mismos. Para el cálculo de esta prima será necesario que se cumplan cada mes los siguientes parámetros de productividad:

- Actividad mínima media: 115.
- Tiempo productivo a control mínimo medio: 85%.

Para el cálculo de esta prima adicional se establece lo siguiente:

1. El cálculo de la prima adicional se realizará como hasta ahora, de forma individual en función de los resultados obtenidos de cada operario.
2. La suma de primas adicionales de todos los operarios compondrán la base de reparto.
3. El reparto o distribución de esta prima adicional se hará de forma lineal entre todos los operarios, especialistas de fabricación a partes iguales, desde el 21 del mes de la fecha, al 20 del mes siguiente.

Edscha Burgos mantendrá y respetará este nuevo sistema de reparto lineal de la prima adicional entre todos los trabajadores, siempre que se mantengan los resultados actuales de productividad, esto es, que los factores intervinientes, sean igual o superiores a lo fijado.

- A) Actividad media de producción controlada, no inferior a 115.
- B) Ratio tiempo medio de producción controlada, no inferior al 85%.



Cálculo prima adicional. –

Base del sistema:

a) Se crean nuevas «Escalas adicionales» (B1, B2, B3), para el pago de la prima adicional, basada en el tiempo realmente invertido en la «Producción Controlada». Este tiempo debe ser superior al 80% del tiempo fichado globalmente en conceptos varios.

b) Para la aplicación de las escalas adicionales (incremento de prima de producción), es necesario que la actividad de producción media mensual global de cada operario sea superior al 113.

Procedimiento de actuación:

1. La prima de producción mensual de cada operario se determinará en función de todos los fichajes realizados durante el mes en control de producción por trabajos diversos. (Fechas consideradas, 21 del mes de la fecha a 20 del mes próximo).

2. Todos los fichajes de tiempos correspondientes a trabajos realizados o paros, quedan agrupados en dos conceptos bien definidos.

a) (TPC) Tiempos a producción controlada: «Exigible establecido», el operario cobra prima de producción en función de la actividad conseguida.

b) (TV) Tiempos varios, paros o trabajos diversos: «Vaos, Pzos, H.C.A., Paros», etc., el operario cobra prima media del mes anterior.

3. El cálculo del ratio sobre tiempo productivo controlado se obtiene:
(TPC) / (TPC + TV).

4. Según que este valor sea superior al 80%, se utilizará para el cálculo de la prima de producción correspondiente a cada operario.

Una u otra escala:

– Euros/hora por punto de actividad.

– (B1) TRP > 80%.

– (B2) TRP > 85%.

– (B3) TRP > 90%.

Repercusión económica aproximada, aplicación sistema, distintas escalas, B1; B2; B3; actividad considerada,

(B1) TRP > 80%

Incr. 8% euros/hora

(B2) TRP > 85%

Incr. 16% euros/hora

(B3) TRP > 90%

Incr. 24% euros/hora