



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de abril de 2015 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 2015/2016 y tablas salariales 2015 de la empresa Adisseo España, S.A. (C.C 09000572011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo y tablas salariales presentado por Adisseo España, S.A. suscrito el día 18 de marzo de 2015 entre el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y la representación de la mercantil, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 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 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, 13 de abril de 2015.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



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 I.

Queda excluido del presente Convenio el personal no relacionado en el Anexo 1, es decir: Jefe Administrativo-Financiero, Jefe de Tecnología y Desarrollo AT-88, Jefe de Ingeniería, Jefe de Fabricación, Jefe de QHSE-EO, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Supply Chain, Jefe de Compras, Responsable Planificación de Mantenimiento, Jefe de Oficina Técnica, Ingeniero de Proceso, Ingeniero de Seguridad e Ingeniero de Medio Ambiente y Seg. Proceso.

*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 2015 excepto en aquellos artículos en los cuales se detalle expresamente lo contrario, y su duración se extenderá al 31 de diciembre de 2016.

El abono de cantidades correspondientes a regularizaciones del año 2015 se efectuará en un plazo máximo de 60 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, 30 días antes de finalizar la vigencia de éste.

*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. Gerardo Juez García.

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

D. Enrique Vallés Jiménez.

y los siguientes representantes de los trabajadores:

D.<sup>a</sup> Nuria Marjuán Ruiz.

D. Pedro Ortega Martínez.

D. Adolfo Rodríguez Villarroel.

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

CAPÍTULO II. – ORGANIZACION 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 que se incorporen a la plantilla de la empresa desde la fecha de aprobación de este Convenio desarrollarán un plan de carrera salarial de seis años de duración.

Para el personal de fabricación se realizará una prueba/oposición al cumplir siete años de antigüedad en la empresa para poder promocionar al puesto de polivalente. El tiempo de trabajo del personal temporal o realizado a través de Empresas de Trabajo Temporal o prácticas académicas se computará a todos los efectos.

Las personas que ocupan los puestos que a la fecha de la firma de este Convenio se encuentran en los niveles 6 y 7 se equiparán al nivel 5 de forma proporcional en un periodo de tres años.

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 2015: Incremento del 1,50% para todos los conceptos salariales señalados en el Anexo 1, sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Se fijan en el Anexo 1 los distintos salarios base, incentivos y complementos de puesto de trabajo, según puestos de trabajo para 2015.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 para todos los conceptos salariales señalados en el Anexo 1 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2015, con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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 2016 es igual o inferior al 1,50% las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015 se incrementarán un 1,50%.



Si el IPC real de 2016 es superior al 1,50%, las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015 se incrementarán en el valor correspondiente al IPC real de 2016 hasta un máximo del 3,0%.

*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 2015 será el 1,50% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2014.

En el Anexo 2 se indican los pluses de sábados, domingos y festivos a percibir en 2015 en función del puesto de trabajo.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (jefes de turno 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:

Valor del incr. percent. pluses de Jefes de Turno + Valor del incr. percent. pluses resto de pers.

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 disfrutaban 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 2015 y 2016 la media se efectuará entre 12 meses.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes en el Anexo 2 a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

Se aplicará la misma fórmula para el cálculo que en 2015.



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 periodo 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 2015 será el 1,50% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2014.

En el Anexo 2 se indica el valor del plus de nocturnidad a percibir en 2015 en función del puesto de trabajo.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (jefes de turno 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:

$$\frac{\text{Valor del incr. percent. pluses de Jefes de Turno} + \text{Valor del incr. percent. pluses resto de pers.}}{2}$$

2

Realizado este cálculo, se añadirá al valor correspondiente al grupo «Resto de Personal» la ¼ parte de la diferencia existente con respecto al grupo de «Jefes de Turno».

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 2015 y 2016 la media se efectuará entre 12 meses.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes en el Anexo 2 a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

Se aplicará la misma fórmula para el cálculo que en 2015.

Realizado este cálculo se añadirá al valor correspondiente al grupo «Resto de Personal» la 1/3 parte de la diferencia existente con respecto al grupo de «Jefes de Turno» sobre los valores correspondientes.



En 2017 se ajustará este concepto a la mitad de la diferencia entre los dos grupos y en 2018 se equiparará en su totalidad de acuerdo con lo establecido en el preacuerdo del Convenio 2015-2016.

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

*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 del valor del complemento de antigüedad para el año 2015 será el 1,50% con respecto a las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2014.

En el Anexo 3 se indican los complementos de antigüedad a cuenta en 2015 en función del puesto de trabajo.

Calculado el valor aplicando el porcentaje de incremento señalado en el párrafo anterior por separado para cada uno de los dos grupos (jefes de turno y resto del personal),



se modificarán los valores señalados en el Anexo 3, incrementando a los mismos la media aritmética resultante de la fórmula señalada a continuación:

$$\frac{\text{Valor del incr. percent. Quinquenio de Jefes de Turno} + \text{Valor del incr. percent. quinquenio resto de pers.}}{2}$$

2

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes en el Anexo 3 a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

Se aplicará la misma fórmula para el cálculo que en 2015.

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

*Artículo 19. – Pagas extraordinarias.*

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 30 días.

También se abonará media paga extraordinaria en la primera quincena de marzo de 2015 y 2016 correspondiente al ejercicio de 2014 y 2015, como participación en beneficios, e incluirá los conceptos antes citados.

*Artículo 20. – Gratificación de junio.*

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

Para 2015: El incremento será del 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014.

Para 2016: El incremento será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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 2015 y 2016, 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 2015 y 2016.

La remuneración variable se compone de cinco apartados. En la nómina del mes de marzo de 2016 y 2017 se abonará en su totalidad o parcialmente en función del cumplimiento de la condición que se refleja en cada uno de sus cinco 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: 2015 y 2016.

El incremento para el año 2015 será el 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 299,12 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

b) Tasa de Rendimiento Sintético (TRS).

La Tasa de Rendimiento Sintético (TRS) o Índice de Fiabilidad Interna en Objetivo 100 para 2015 y 2016 es el 97,0%. La tabla correspondiente a 2015 es la siguiente:

	% OBJETIVO	TRS	% remuner.	Euros
<	Objetivo -5%	91,9	0	0
>=	Objetivo -5%	92,0	50	388
>=	Objetivo -4%	93,0	60	465
>=	Objetivo -3%	94,0	70	543
>=	Objetivo -2%	95,0	80	620
>=	Objetivo -1%	96,0	90	698
>=	<b>Objetivo</b>	<b>97,0</b>	<b>100</b>	<b>775</b>
>=	Objetivo +0,5%	97,5	110	853
>=	Objetivo +1%	98,0	120	930
>=	Objetivo +1,5%	98,5	130	1008
>=	Objetivo +2%	99,0	140	1085

Para 2016: El incremento será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

c) Toneladas de producción.

La cantidad de toneladas de producción de Rhodimet AT-88 en Objetivo 100 para 2015 son 140.000 Tn. La tabla correspondiente para 2015 es la siguiente:



	% OBJETIVO	Toneladas	% remuner.	Euros
<	Objetivo - 20000 t.	120.000	0	0
>=	Objetivo - 20000 ton.	120.000	50	20
>=	Objetivo - 16000 ton.	124.000	60	24
>=	Objetivo - 12000 ton.	128.000	70	28
>=	Objetivo - 8000 ton.	132.000	80	32
>=	Objetivo - 4000 ton.	136.000	90	36
>=	<b>Objetivo</b>	<b>140.000</b>	<b>100</b>	<b>40</b>
>=	Objetivo + 2000 ton.	142.000	110	44
>=	Objetivo + 4000 ton.	144.000	120	48
>=	Objetivo + 6000 ton.	146.000	130	52
>=	Objetivo + 8000 ton.	148.000	140	56
>=	Objetivo + 10000 ton.	150.000	150	60

Para 2016: El incremento del valor correspondiente a la base 100 será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

La cantidad señalada en base 100 para 2016 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2016 y se comunicará en diciembre de 2015.

d) EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation Amortization).

El EBITDA de grupo Adisseo en Objetivo 100 para 2015 es de 309 millones de euros. La tabla correspondiente para 2015 es la siguiente:

	% OBJETIVO	EBITDA M€	% remuner.	Euros
<	Objetivo - 100 M€	209	0	0
>=	Objetivo - 100 M€	209	50	20
>=	Objetivo - 80 M€	229	60	24
>=	Objetivo - 60 M€	249	70	28
>=	Objetivo - 40 M€	269	80	32
>=	Objetivo - 20 M€	289	90	36
>=	<b>Objetivo</b>	<b>309</b>	<b>100</b>	<b>40</b>
>=	Objetivo + 10 M€	319	110	44
>=	Objetivo + 20 M€	329	120	48
>=	Objetivo + 30 M€	339	130	52
>=	Objetivo + 40 M€	349	140	56
>=	Objetivo + 50 M€	359	150	60

Para 2016: El incremento del valor correspondiente a la base 100 será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

La cantidad señalada en base 100 para 2016 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2016 y se comunicará en diciembre de 2015.



e) OTIF (On time in full).

El OTIF para Adisseo Burgos en Objetivo 100 para 2015 es de 87. La tabla correspondiente para 2015 es la siguiente:

	% OBJETIVO	OTIF BURGOS	% remuner.	Euros
<	Objetivo - 10%	77	0	0
>=	Objetivo - 10%	77	50	20
>=	Objetivo - 8%	79	60	24
>=	Objetivo - 6%	81	70	28
>=	Objetivo - 4%	83	80	32
>=	Objetivo - 2%	85	90	36
>=	<b>Objetivo</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>40</b>
>=	Objetivo + 1%	88	110	44
>=	Objetivo + 2%	89	120	48
>=	Objetivo + 3%	90	130	52
>=	Objetivo + 4%	91	140	56
>=	Objetivo + 5%	92	150	60

Para 2016: El incremento del valor correspondiente a la base 100 será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

La cantidad señalada en base 100 para 2016 será la fijada oficialmente para el presupuesto anual de 2016 y se comunicará en diciembre de 2015.

#### 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 Secretaria de Dirección.

El 24 y 31 de diciembre se podrá trabajar de 8 a 15 o de 8 a 14 horas.

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 8 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 horas y media.



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.

El incremento para el año 2015 será el 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 227,31 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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.

El incremento para el año 2015 será el 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 541,24 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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.

El incremento para el año 2015 será el 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 297,63 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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.

*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. En un plazo máximo de tres días 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.

Deberán existir 12 horas de descanso entre 2 jornadas de trabajo consecutivas.

Los días en los que la ausencia no pueda cubrirse con el Jefe de Turno reserva, el Jefe de Turno reserva saliente prolongará su jornada durante cuatro horas, y el Jefe de Turno reserva 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 de mañana/tarde 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 de mañana/tarde dejará de cubrir la ausencia reincorporándose a su puesto de trabajo.

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 oficial o 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.

1.3. – Segunda ausencia simultánea en cada equipo de panelista/polivalente u oficiales.

La cobertura de la ausencia de dos oficiales panelistas/polivalentes a turno se realizará en primer lugar con el oficial o polivalente de mañana/tarde.

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 oficial o polivalente de mañana/tarde se incorporará al puesto de trabajo correspondiente al oficial o polivalente ausente. Se cubrirá la segunda ausencia que se produzca de hecho al comprobarse la misma en cada cambio de turno.

El oficial o polivalente de mañana/tarde 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 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 oficial o 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.

1.4. – Gratificación.

Para el año 2015 la gratificación por prolongación o adelanto de jornada se incrementará en el 1,5% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 54,17 euros.



Para 2016 el incremento será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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

La empresa correrá con los gastos máximos de alimentación para comida, cena o desayuno por prolongación o adelanto de jornada. El incremento para el año 2015 será el 1,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 19,52 euros por comida/cena y 4,54 euros por desayuno.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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 2015, 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.

La jornada máxima diaria en cualquier caso no sobrepasará las 12 horas.

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.

*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 2015 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 correspondiente al 1,5% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 19,24 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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

Al personal de mantenimiento se le abonará en 2015 un incremento del 1,5% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 19,24 euros por cada cambio de jornada por todos los cambios que realicen excepto si se trata de una modificación total de calendario.

Para 2016 el incremento será del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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 un incremento para el año 2015 del 1,5% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2014: 54,17 euros.

Para 2016: Incremento del IPC real (Índice de Precios al Consumo) de 2016 sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre de 2015 con un mínimo del 1,50% y un máximo del 3,0%.

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 2015, para los avisos programados para trabajos a realizar en sábados, domingos o festivos.

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 cumplen 61 años o más.

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 partícipe 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.



La jornada efectiva de trabajo desde el 2.º año en situación de jubilación parcial se realizará de forma continua en jornadas de 8 a 15 horas en uno de los tres periodos establecidos: Enero, marzo y octubre.

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 2015 las horas de formación realizadas fuera del horario habitual se compensarán en tiempo equivalente en descanso más 4,07 euros o con 25,46 euros por cada hora de formación realizada.

También se podrá compensar cada hora de formación, con el doble de tiempo en descanso, si las actividades formativas realizadas fuera del horario habitual se han realizado fuera de la localidad de Burgos.

Para 2016 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 el 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 n.º 7 de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2013-2014.

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, 18 de marzo de 2015.



ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.015 Adisseeo España S.A.

1,5% sobre REAL 2.014

PUESTOS	S.BASE	INCENTIVOS	C.P.T.	T. MENSUAL	T. EXTRA	GRATIF. JUNIO	BRUTO 2.015
JEFE DE TURNO TALLER / RESPONSABLE TESORERÍA	772,85	2.800,80	123,65	3.697,30	3.573,65	1.039,66	54.341,39
INSTRUMENTISTAS 3º RES.P., INFORMÁTICA/ENC. ALMACÉN/COORD. SEG./RES.P., COMUNICACIÓN/ASIST. T. TEC.S. CHAIN	515,23	2.138,47	103,03	2.756,73	2.653,70	1.039,66	40.754,67
MECANICOS 3º/ELECTRICISTAS 3º	515,23	1.990,61	103,03	2.608,87	2.505,84	1.039,66	38.610,70
PANELISTAS Y POLIVALENTES	515,23	1.955,32	103,03	2.573,58	2.470,55	1.039,66	38.099,00
OFICIAL DE PLANTA: 7º AÑO / OF. 3º ALMACÉN / OF. ADVO./ANALISTA LAB./DELINEANTE/ALM.REP./CONTROLLER/SEC.TEC./SEC.DIR/FAC.EO	515,23	1.889,03	103,03	2.507,29	2.404,26	1.039,66	37.137,79
OF. 2º PLANTA / OF. 3º ALMACÉN / OF. 2º ADOVO./ANALISTA LAB./2º DELINEANTE/ALM.REP./CONTROLLER/SEC.TEC./SEC.DIR/FAC.EO 5º AÑO	515,23	1.776,02	103,03	2.394,28	2.291,25	1.039,66	35.499,15
OF. 3º ADVO./OF. 3º ALMACÉN / OF. L. 3º MANTENIMIENTO/ANALISTA 3º / SEC.TEC. 3º / SEC.DIR 3º FAC.EO 3º / OF. 3º PLANTA 3º AÑO	515,23	1.516,30	103,03	2.134,56	2.031,53	1.039,66	31.733,21
OF. 3º ADVO./OF. 3º ALMACÉN / OF. L. 3º MANTENIMIENTO/ANALISTA 3º / SEC.TEC. 3º / SEC.DIR 3º FAC.EO 3º / OF. 3º PLANTA 2º AÑO	437,95	1.293,81	87,60	1.819,36	1.731,76	910,56	27.072,28
OF. 3º ADVO./OF. 3º ALMACÉN / OF. L. 3º MANTENIMIENTO/ANALISTA 3º / SEC.TEC. 3º / SEC.DIR 3º FAC.EO 3º / OF. 3º PLANTA 1º AÑO	386,43	1.145,50	77,29	1.609,22	1.531,93	824,47	23.964,94
D.U.E.	240,63	921,17	56,98	1.218,78	1.161,80	389,89	17.919,75

ANEXO 2

PLUS DE FESTIVOS, SABADOS, DOMINGOS Y NOCTURNIDAD 2015

Por cada sábado y domingo trabajado.	Por cada festivo trabajado.	Por cada noche trabajada
36,91	161,76	34,34
30,65	142,25	31,18

JEFE DE TURNO / JEFE DE TURNO TALLER / RESPONSABLE TESORERÍA

RESTO DEL PERSONAL

ANEXO 3

IMPORTE QUINQUENIO DE ANTIGÜEDAD 2015

Por cada quinquenio.
74,95
50,29
22,80

JEFE DE TURNO / JEFE DE TURNO TALLER / RESPONSABLE TESORERÍA

RESTO DEL PERSONAL  
D.U.E.



TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES ADISSEO ESPAÑA

GRUPOS PROFESIONALES											SALARIO BRUTO 2015
PLAN CARRERA	INGENIERIA	FABRICACION	ADMINISTRACION	ALMACEN	RIRHI	SUPRV CHAN	COMPRA	IT	GRISEO	DIRECCON	SALARIO BRUTO 2015
Nivel 1	Jefe turno taller	Jefe turno	Responsable Tesorería	Energado almacén		Asistente Técnico S.Chain		Responsable Informática	Coordinador Seguridad	Responsable Comunicación	54.341,39
Nivel 2	Instrumentista 1ª										40.754,67
Nivel 3	Médico IV /Electricista 1ª										38.610,70
Nivel 4		Pavimentas y Pavimentas									38.099,00
Nivel 5	Delimitador, Almacenero Repuestos *, Secretaría Técnica	Oficial 1ª Planta (7º año), Analista Laboratorio*, Administrativo Control Gestión Industrial*	Contador*, Admvo Cont. General e Impuestos*, Admvo Cont.Proveedores y Clientes*	Oficial 1ª Almacén	Administrativo Recursos Humanos*	Administrativos S.Chain	Administrativo Compras*	Admvo. Informático*	Facilitador EO	Secretaría Dirección*	37.137,79
Nivel 6	Of. 2º Mantenimiento, Delineante, Almacenero Repuestos, Secretaría Técnica 2ª	Oficial 2ª Planta, Analista Lab. 2º, Administrativo Control Gestión Industrial	Controlador, Admvo 2º Cont.General e Impuestos, Admvo 2º Cont.Proveedores y Clientes	Oficial 2º Almacén	Administrativo 2º RR.HH.	Administrativo 2º S.Chain	Administrativo 2º Compras	Admvo.2º Informático	Facilitador EO 2º	Secretaría Dirección 2ª	35.499,15
Nivel 7	Of. 3º Mantenimiento, Secretaría Técnica 3ª	Oficial 3ª Planta, Analista Lab. 3º, Administrativo Control Gestión Industrial	Administrativo 3º	Oficial 3º Almacén	Administrativo 3º Recursos Humanos	Administrativo 3º S.Chain	Administrativo 3º Compras	Administrativo 3º Informático	Facilitador EO 3º	Secretaría Dirección 3ª	31.733,21
Nivel 8	Oficial 3º Mts. Secretaría Técnica 3ª	Oficial 3ª Planta, Analista Lab. 3º	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3º Almacén	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3º Administrativo	Oficial 3ª Administrativo	Facilitador EO 3ª	Secretaría Dirección 3ª	27.072,28
Nivel 9	Oficial 3º Mts. Secretaría Técnica 3ª	Oficial 3ª Planta, Analista Lab. 3ª	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3º Almacén	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3ª Administrativo	Oficial 3º Administrativo	Oficial 3ª Administrativo	Facilitador EO 3ª	Secretaría Dirección 3ª	23.964,94
Nivel 10					DUE (3/0) (2)						17.919,75

\* Puestos en plan carrera de 4 años hasta 2015. Interiores niveles 6 y 7 / Nuevo Plan carrera de 6 años desde 2015 hasta llegar al nivel 5 y de 7 años en fabricación hasta llegar al nivel 4

Nivel en grupo no existente