



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 11 de septiembre de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (Código convenio 09000292011983).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A., suscrito el 24 de junio de 2026, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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, 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 PRE/813/2022 de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 15 de septiembre de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE EDSCHA BURGOS, S.A.

2026-2029

CAPÍTULO I

El presente convenio colectivo ha sido suscrito de una parte por los designados/as por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la representación de las personas trabajadoras que conforman conjuntamente la comisión negociadora del convenio colectivo. Dicha comisión negociadora se formalizó mediante acta de 17 de diciembre de 2025, del centro de trabajo de Villalonquéjar de la empresa Edscha Burgos, S.A.

Ambas partes han acordado la firma del presente convenio colectivo, conforme preacuerdo de fecha 22 de mayo de 2026, y una vez ratificado por asamblea el día 26 de mayo de 2026.

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 la misma 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/as 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 ET Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4. – Ámbito de aplicación.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con una duración de cuatro años, de manera que su periodo de aplicación se extiende hasta el 31 de diciembre de 2029.

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 y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio, así como la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, 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/as.

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 7 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/as, una vez agotado el preceptivo período de consultas.

Integran la comisión paritaria de este convenio los siguientes vocales.

Por la empresa: 4 representantes.

Por los trabajadores/as: 4 representantes, 2 de cada sección sindical, en el caso de que una sección sindical tenga 1 o ningún representante se sustituirá por la otra sección sindical u otras secciones sindicales.

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	2026	2027	2028	2029
Jornada anual	1.748	1.748	1.748	1.748

Se establece un descanso de 15 minutos de bocadillo para los trabajadores/as 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/a 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.

En sistema ordinario de rotación a tres turnos en turno continuo, se indica que el turno de noche arranca a las 22 horas del domingo.

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 45 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. – Cuarto turno.

Se acuerda que la empresa tendrá la potestad de implementar un cuarto turno de trabajo que implicará que la plantilla actual desarrolle 19 turnos de trabajo durante una semana.

La empresa preavisará con un plazo de 15 días de antelación tanto el inicio como el fin del 4.º turno indicando el motivo y la estructura necesaria e informará mensualmente al comité de empresa de las necesidades productivas para mantener el 4.º turno.

El preaviso no existirá en el caso que se deba realizar la suplencia de una persona sujeta al 4º turno y haya causado baja por IT/AT .

En la medida de lo posible, el 4.º turno primeramente se realizará con voluntarios.

Este sistema de turnos denominado “cuarto turno” tendrá aparejada las siguientes condiciones.

- Ningún trabajador/a podrá estar asignado al cuarto turno menos de 1 mes ni más de 3 meses de forma consecutiva anuales. Como excepción al límite de tres meses, éste se podrá rebasar por acuerdo voluntario entre partes, teniendo en cuenta que el plazo temporal tiene la referencia de año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

- Todo trabajador/a que, durante los años 2026, 2027, 2028, 2029, sea asignado al cuarto turno trabajará una jornada anual de 1.740 en lugar de las 1.748 establecida, es decir tendrá una reducción de 8 horas anuales siempre y cuando haya estado al menos 3 meses en el 4 turno. Asimismo, cualquier trabajador/a que sea asignado al cuarto turno durante los años 2026 y siguientes, trabajará una jornada anual de 1.740 horas frente a las 1.748 establecidas siempre que haya estado al menos tres meses en el 4.º turno.

- Durante el tiempo que un trabajador/a esté adscrito al 4.º turno, expresamente se acuerda que no se le podrá aplicar el sistema de bolsa de horas. Asimismo, en el momento en que el trabajador/a deje de estar asignado al 4.º turno podrá volver a aplicarse la bolsa de horas. No obstante, se acuerda que la bolsa de horas anual se reduzca proporcionalmente en función del tiempo que el trabajador/a haya estado asignado al 4º turno, conforme a la siguiente fórmula. (número de horas de bolsa pactadas en el artículo 24/11 x N.º de meses en cuarto turno). A modo de ejemplo, si un trabajador/a en el 2026 y 2027 hubiera estado asignado al 4.º turno un trimestre, únicamente se le podrá aplicar la bolsa de horas en 41 horas ($56/11 \times 3 = 15$ horas, $56-15= 41$). En el supuesto que para el año 2026 y siguientes existan trabajadores/as que hayan consumido la bolsa de horas y entren en el 4.º turno, las horas correspondientes al exceso se disfrutaran en horas de descanso en el año en curso.

- El sistema de rotación acordado para el 2026 para la realización del cuarto turno será el siguiente: 7 tardes de trabajo, 3 de descanso, 7 mañanas de trabajo 2 de descanso 5 noches de trabajo, 4 de descanso, de forma sucesiva. Previo a la firma del calendario laboral y en cualquier caso con una antelación mínima de un mes antes de final de año, la representación de los trabajadores/as comunicará el sistema de rotación.



La representación de los trabajadores/as podrá presentar propuestas de calendario con la nueva rotación, que serán tenidas en cuenta y valoradas por la empresa.

Con el sistema del 4º turno se garantiza que no se trabajarán los sábados por la noche.

– La planificación del calendario tratará de evitar defectos y excesos al final del tiempo de 4 turnos. Los defectos de jornada se compensarán ajustando las salidas de 4.º turno.

– Los días de exceso se disfrutarán a voluntad del trabajador/a atendiendo a las limitaciones marcadas en el calendario laboral y con un plazo máximo de disfrute de tres meses desde la salida del 4.º turno. En caso de existir defecto de jornada a final de año, la empresa perderá el derecho al trabajo de esas jornadas.

– El 4.º turno será a aplicación durante todo el año, sábados, domingos y festivos incluidos en las condiciones aquí pactadas. No obstante, expresamente se acuerda que quedarán exceptuados y, por ello, no se podría aplicar el 4º turno y las condiciones acordadas los siguientes días.

1 de enero.

6 de enero.

1 de mayo.

Día del Curpillós.

29 de junio.

24 de diciembre.

25 de diciembre.

31 de diciembre.

– La duración del 4.º turno será mínima de 3 meses.

Plus de cuarto turno. –

Por cada sábado, domingo o festivo que efectivamente trabaje cada uno de los trabajadores/as asignados al cuarto turno el trabajador/a percibirá un importe bruto de 104,91 euros por día en concepto plus de cuarto turno.

El percibo del citado plus irá aparejado a los trabajos en los turnos ajenos al calendario habitual de la empresa, esto es en los turnos desde las 22:00 horas del viernes hasta las 22:00 horas del domingo y en los turnos de festivo desde las 22:00 horas del día anterior al festivo hasta las 22:00 horas del día del festivo.

El plus de cuarto turno no se devengará en el supuesto de no acudir al trabajo, por ello, la empresa no abonará el plus de cuarto turno a aquellos trabajadores/as que, estando asignados al trabajo en un sábado, domingo o festivo se acojan al derecho de tomarse un permiso retribuido.

Independientemente de lo anterior, el complemento de IT de las bajas se efectuará en base al salario bruto del mes anterior. Por ello, en el supuesto de que un trabajador/a



caiga de baja tras haber trabajado el mes anterior algún sábado, domingo o festivo, no afectará a lo establecido en el artículo 28 y se complementará conforme a la base reguladora de ese mes

El plus de 4.º turno se abonará en la parte proporcional correspondiente en las pagas extraordinarias y vacaciones.

El plus de 104,91 euros se mantendrá durante los años 2026 y 2027, a partir del año 2028 se acuerda que se vea incrementado según los incrementos salariales acordados en convenio colectivo.

Artículo 15. – 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 16. – Movilidad funcional.

Se regirá por la legislación laboral vigente, y lo indicado en el artículo 44 del presente convenio.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17. – Regulación salarial.

Revisión de tablas salariales de 2025, con efectos de 01 de enero de 2026, con un incremento de 200 euros brutos anuales.

Año 2026, incremento salarial del 2,9% desde 01-01-2026, una vez conocido el IPC real cierto del año 2026, revisión en tablas con efecto 01-01-2026 de la diferencia del 2,9% hasta el 3,5%, y si el IPC supera el 3,5% se añadirá a esta revisión el 80% de la diferencia entre el 3,5% al 4%.

Año 2027, incremento salarial de tablas del 2,5% a 01-01-2027, y revisión al IPC real conocido en el 2027, hasta un tope de 3,5%, y si el IPC supera el 3,5% se añadirá a esta revisión el 80% de la diferencia entre el 3,5% al 4%.

Año 2028, incremento salarial de tablas del 2,5% a 01-01-2028, y revisión al IPC real conocido en el 2028, hasta un tope de 3,5%, y si el IPC supera el 3,5% se añadirá a esta revisión el 80% de la diferencia entre el 3,5% al 4%.

Año 2029, incremento salarial de tablas del 2,5% a 01-01-2029, y revisión al IPC real conocido en el 2029, hasta un tope de 3,5%, y si el IPC supera el 3,5% se añadirá a esta revisión el 80% de la diferencia entre el 3,5% al 4%.

Si la suma de los IPC'S finales de cada año de vigencia del convenio, excediera del 15,2%, este porcentaje con un tope máximo del 16%, se consolidará en las tablas salariales finales del 2029 que servirán de base de cálculo para el 2030.



En caso de que la regularización del IPC arrojase un resultado inferior a los incrementos pactados, no se efectuará revisión a la baja alguna, garantizándose los incrementos salariales del 2,9% en 2026, 2,5% en 2027, 2,5% en 2028 y 2,5% en 2029.

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 3 indicadores abajo indicados en el acumulado semestral inmediatamente anterior.

La citada retribución variable llamada prima de indicadores estará asociada al cumplimiento de los 3 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 2026 se definen:

Accidentes: 0 (accidentes de trabajo con baja).

CPM's: 1%.

Productividad: 111%.

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

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

Para el resto de años, los indicadores quedarán definidos dentro de los objetivos anuales de la compañía y publicados en los tabloneros de anuncios.

Artículo 18. – Retribución.

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

Artículo 19. – 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 20. – 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 será de 130 euros.



Importe por quinquenio 120 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 2029.

A los trabajadores/as 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 21. – 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 22. – Nocturnidad.

Al personal afectado por el turno de noche (de 22 a 6 horas), se le abonará la cantidad cierta establecida 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 23. – Turnicidad.

Los trabajadores/as afectados por el trabajo a turnos podrán disponer de 8 horas a libre disposición. Fijando un 10% máximo de trabajadores/as 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/a.

En cualquier caso, el trabajador/a tendrá que trabajar las horas estipuladas en este convenio.

Artículo 24. – Bolsa de horas.

– Para 2026 y 2027 se establece una bolsa de 56 horas.

– A partir del año 2028 se reduce 16 horas, establecidas en 40 horas. De las 16 horas, en caso de resultar necesarias, 8 horas quedarán supeditadas a una negociación con el comité.

– En el mismo año no se podrán realizar ni descansar más del número de bolsa de horas de ese año, así como tampoco tener acumuladas más del número de bolsa de horas positivas o negativas, teniendo así mismo en cuenta el saldo regularizado al final de año.

– La jornada irregular según el artículo 34.2 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/a.

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 estará 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. El número máximo de horas comentado en el artículo 24, a distribuir de forma irregular de acuerdo con la organización de la empresa.

3. La empresa mediante preaviso de 5 días naturales, comunicara en los tablones de anuncios de la planta, los trabajadores/as 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. En cualquier caso, se establece que la bolsa de horas se comunicará los viernes a las 14 horas, salvo situaciones excepcionales.

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 mañana y tarde 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, sino hubiera personal voluntario serán designados por la empresa.

9. Una vez formalizada la bolsa de horas, si la empresa desea sacar de la bolsa a un trabajador/a, ese día se le computará como medio día realizado en bolsa de horas.

10. Cuando un trabajador/a disfrute de un día libre un viernes o el lunes no podrá entrar en bolsa de horas ese fin de semana.



11. La compensación económica será la siguiente.

	2026	2027	2028	2029
Sábado mañana	93	93	93	93
Sábado tarde	103	103	103	103
Domingo mañana	107	107	107	107

– Regularización a 31 de diciembre. Durante el año fiscal el trabajador/a 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 horas 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 correlativa 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.: $56/8=7$. $7-1=6$ jornadas/ $2= 24$ horas a regularizar.

Ejemplos:

56 HP acumuladas; 24 horas disfrutadas. No será necesario regularizar.

56 HP acumuladas; 8 horas disfrutadas. Regularizaría 20 horas (28-8)

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

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

– En octubre del año 2029, el comité junto con la dirección de la empresa, decidirán, qué se hace con la bolsa de horas que haya generado cada trabajador/a 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 25. – 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 las tablas salariales del presente convenio.

Igualmente, las horas extras pueden ser compensadas, a opción del trabajador/a, 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.

También se podrá realizar de una forma mixta compensando hora por hora de descanso más el cobro a razón de 50% si se han generado en días laborables de lunes a viernes y 75% si se generan en sábados, puentes y festivos respectivamente.

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 15,00 euros, durante la vigencia de dicho convenio, por hora de asistencia.

Artículo 26. – Prima de producción de vacaciones y pagas extraordinarias.

Se abonará la cantidad resultante de aplicar los incrementos salariales pactados en el presente convenio (artículo 17) a la cuantía de 267,47 euros.

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. Así mismo facilitará el calzado de protección que sea necesario a cada trabajador/a 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/as como consecuencia del desgaste de las mismas.

Si un trabajador/a acredita debidamente, una necesidad especial en calzado, la empresa le proporcionará el calzado adecuado incluidas las plantillas.

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 enfermedad sea igual o inferior al 5% 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 5% 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 la ratio de absentismo por enfermedad supere el 5%, el comité de empresa podrá recabar la información soporte correspondiente y que objetivamente proceda.

Si el % fuera superior al 5%, 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/as, 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/a de nueva incorporación a la empresa pasará previamente por un reconocimiento médico.

Se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores/as, salvo para aquellos en los que no resultando obligatorio, manifiesten por escrito su oposición a la misma. Todo reconocimiento médico conllevará como mínimo, los siguientes análisis y pruebas. Sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo, visual y objetivo no diálisis.

Artículo 30. – Jubilación anticipada.

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

El trabajador/a 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.

Edad (años)	63	64	65	66
Mensualidades	21	18	15	12

Las mensualidades aquí indicadas tendrán un tope máximo de 70.000 euros.

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 31 de diciembre de 2029, se le reconoce a los trabajadores/as 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 31 de diciembre de 2029.



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.

Se mantendrá la regulación establecida hasta el 31/12/2029, considerándose prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones acordadas hasta la fecha del 31/12/2029.

En el caso de no prórroga a partir del 1 de enero de 2030, se estará a la disposición vigente en materia de contratos de relevo, adaptándolo a ley actual de jubilación parcial, con coeficiente reductor fijado por la ley en ese momento y reconociendo el derecho del trabajador/a a jubilarse parcialmente.

Artículo 32. – Fondo social.

Con fecha 13 de mayo de 2004 y con el n.º 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/as 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 2026-2029.

– 20.125 euros por fallecimiento.

– 29.140 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

– 29.140 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.

Se entregará una copia personalizada a cada empleado dentro de los 3 primeros meses del año.

Artículo 34. – Estudios.

Cuando un trabajador/a 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/a 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/a 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/as a los que se les concedería el cambio.

Artículo 35. – Licencias.

El trabajador/a, 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 ET.

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días laborales consecutivos por fallecimiento de cónyuge padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos consanguinidad o afinidad.
- c) 1 día laboral en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad, coincidiendo con el hecho causante.
- d) 1 día laboral por traslado de domicilio habitual, coincidiendo con el hecho causante.
- e) 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, ocho horas de permiso para asistir al sepelio, cuando este coincida con el turno de trabajo. El permiso será no retribuido.
- g) Para acompañamiento de cónyuge, hijos y padres a médico especialista hasta 16 horas al año, en seguridad social o medicina privada.
- h) 8 horas a libre disposición del trabajador/a para asuntos propios, abonándose los conceptos fijos. Estas horas no serán computables para el cálculo del porcentaje de los absentismos.

En caso de que un trabajador/a haga uso de alguno de estos supuestos, percibirá su salario íntegro, incluidos todos los pluses y prima de producción, excepto en el apartado h), siempre y cuando el absentismo por este concepto en la MOD no supere el 1% del mes anterior.



En los supuestos a los que se refiere el apartado e), cuando para hacer efectivo el uso del permiso la persona trabajadora realice un desplazamiento superior a 70 km por trayecto y día, el permiso se incrementará en un máximo de dos días laborales adicionales, en todos aquellos casos en los que el hecho causante haya desaparecido sin haber agotado los cinco días laborales previstos en el mismo, con un límite máximo de cinco días laborales de duración total.

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

Las trabajadoras/es, 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/as 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/as 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/a 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/as que de forma simultánea pueden disponer de este tipo de permiso será el 3% del total de trabajadores/as, 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 el primer año 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 12 mes percibirá el cien por cien del sueldo correspondiente a sus funciones, siempre y cuando no haya obtenido durante el transcurso de ese tiempo una valoración negativa por parte de su responsable en materia de prevención y productividad.

Para estos trabajadores/as 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 ETT.



Asimismo, cuando por motivos de jubilación parcial un trabajador/a causara baja en la plantilla, será sustituido por otro que en ese momento estuviera contratado, bien temporalmente o a través de ETT., atendiendo a las mejores condiciones de idoneidad del puesto de trabajo. 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 ETT. 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 ETT., 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/as 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/as.

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 30 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/as que lo soliciten.

Los trabajadores/as 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.

La empresa notificará al comité las sanciones por faltas leves, graves y muy graves que imponga a los trabajadores/as.

Artículo 43. – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades. Protocolo y medidas LGTBI.

La empresa y el comité de empresa se comprometen a seguir negociando el plan de igualdad junto con el protocolo y medidas LGTBI.

Artículo 44. – Grupos profesionales.

La empresa se compondrá de los grupos que se señalan en el archivo adjunto al presente acuerdo. Dichos grupos se regirán por lo establecido en el presente acuerdo y en lo no dispuesto, por la normativa vigente en cada momento.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas y profesionales precisa para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La comunicación del cambio de funciones o categoría la notificará la empresa al propio interesado y a la representación colectiva de los trabajadores/as por escrito, indicando la fecha de inicio y de la nueva situación y la causa que la motivan, de igual manera se notificará el cese de dichas funciones. Dicho cambio se propondrá con 15 días de preaviso salvo situaciones de cobertura de suplencias o necesidades urgentes e imprevistas.

Promociones y ascensos. –

Dentro del sistema de clasificación profesional, los ascensos se producen conforme a lo que se establezca en convenio, o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as. En todo caso, deben realizarse teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a en el puesto, así como las facultades organizativas de la empresa. Los ascensos en la empresa deben ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Trabajos de grupo profesional superior. –

Todos los trabajadores/as en caso de necesidades técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrán ser destinados a funciones o categorías superiores dentro del mismo grupo o grupos



superiores, reintegrándose a su puesto cuando cese la causa que motivó su cambio y con derecho a percibir la diferencia salarial desde el primer día. En cualquier caso, si la movilidad de funciones excediera los límites del artículo 39 se estará a la legalidad vigente.

Cuando un trabajador/a realice durante seis meses consecutivos trabajos de grupo superior, consolidará automáticamente el salario y la categoría en ese grupo profesional.

No obstante, lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador/a ocupe puestos de superior grupo durante ocho meses alternos, consolidará el salario y la categoría de dicho grupo a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese grupo.

Lo señalado en el párrafo anterior para consolidación de grupo no será de aplicación ni computará a ningún efecto cuando el trabajo de nivel superior se deba a casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Trabajos de distinto nivel y movilidad transversal en operaciones. –

Dentro de los grupos se establecerán niveles que permiten a los trabajadores/as desarrollarse profesionalmente dentro de cada grupo y ascender a esos niveles en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Cuando un trabajador/a realice durante 12 meses consecutivos trabajos de nivel superior o durante 18 meses alternos, consolidará el salario y categoría de dicho nivel a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel.

Lo señalado en el párrafo anterior para consolidación de nivel no será de aplicación ni computará a ningún efecto, cuando el trabajo de nivel superior se deba a casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Como quiera que, en el sistema de clasificación, en la sección de operaciones se ha distinguido entre el personal de producción y el de utillaje, expresamente se acuerda que la movilidad transversal entre los grupos de utillaje y mantenimiento y producción se regirá por las mismas reglas que los trabajos de distinto nivel.

Trabajos en el mismo nivel. –

En el caso de movilidad funcional dentro del mismo nivel, cuando la movilidad funcional de una categoría sea superior a un año y medio en un periodo de un año natural se consolidará un puesto en dicha categoría y lo hará el trabajador/a que haya ejercido más tiempo dicha categoría. En cualquier caso, si la movilidad de funciones excediera los límites del artículo 39 del ET se estará a la legalidad vigente.



Trabajos de inferior grupo o nivel. –

En la movilidad funcional, en el caso de asignar funciones de inferior grupo o nivel o dentro del mismo nivel se hará de acuerdo con el artículo 39 del ET, conservando el salario de origen, y en caso de realizar trabajo de o a producción, percibirá además la retribución correspondiente, la prima de producción, según el rendimiento obtenido. En cualquier caso, si la movilidad de funciones excediera los límites del artículo 39 del ET se estará a la legalidad vigente.

En el caso que los trabajadores/as asignados a trabajos de inferior grupo o nivel no quieran volver a su puesto de trabajo anterior, pasarán a percibir el importe salarial del grupo o nivel inferior en el que estaban prestando servicios, perdiendo el derecho a volver a su anterior puesto.

En ningún caso se asignarán funciones de inferior categoría por razones de discriminación personal y siempre respetando la dignidad del trabajador/a.

En casos que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador/a, se procurará que esta se produzca dentro del grupo profesional al que pertenece el trabajador/a y si fuera necesario que ocupara un puesto perteneciente a un grupo inferior, conservara la retribución de su puesto de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se puedan establecer puntualmente en el convenio colectivo en el futuro.

Hasta la negociación del convenio, respetar las tablas salariales actuales. Durante la negociación del convenio las partes se comprometen a tratar de adaptarlas, en la medida de lo posible a los grupos y niveles conforme se establece en la tabla del archivo adjunto y respetando las tablas salariales.

En el caso de los trabajadores/as sometidos a prima de producción que pasen a desarrollar trabajos susceptibles de ser externalizados, en los cuales no se cobre prima de producción se le reconocerá el pago de la prima media durante el tiempo que desarrolle dicho trabajo.

En el supuesto de que un trabajador/a sometido a prima de producción pase a desarrollar trabajos de mismo nivel o superior y/o de grupo superior en el que no se cobre prima de producción, se garantizará el percibo bruto anual del último año del trabajador/a.

A la fecha de la firma del presente acuerdo los trabajadores/as tendrán consolidado el salario y la categoría que ejerzan automáticamente.

Los grupos quedarán del siguiente modo:



	OPERACIONES			EMPLEADO
	GRUPO 3			
	RESP. AREA			
	GRUPO 2			
NIVEL 2	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO- UTILILLAJE	NIVEL 2	DELINEANTE 1 ^a
	ENCARGADO			
	CONTRAMAESTRE			
NIVEL 1	PREP. MÁQUINAS JEFE DE EQUIPO 1. ^a 1. ^a	OFICIAL 1. ^a 1. ^a	NIVEL 1	TÉCNICO ORG. 1. ^a
	GRUPO 1			GRUPO 1
	PRODUCCION	MANTENIMIENTO- UTILILLAJE		
NIVEL 2	JEFE DE EQUIPO 1. ^a 2. ^a JEFE DE EQUIPO DE 2. ^a TEC. EXPEDICIONES	OFICIAL 1. ^a 2. ^a	NIVEL 2	TÉCNICO ORG. 2. ^a DELINEANTE 2. ^a OFICIAL 2. ^a 2. ^a ADMTVO
NIVEL 1	ESPECIALISTA "A" CARRETERO OFICIAL 3. ^a PRODUCCIÓN PEÓN	OFICIAL 2. ^a OFICIAL 3. ^a SERVICIOS	NIVEL 1	AUX. ORGANIZACIÓN ALMACENERO CONDUCTOR VIGILANTE
	GRUPO 0			
	Incorporaciones 1.º año, 8% menos que la categoría que le hubiera correspondido			



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/a 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/a 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/as 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/a las diferencias salariales entre lo ya percibido y lo que le hubiera correspondido con el tiempo revisado. Si la empresa incumpliera su obligación de revisión en las condiciones establecidas en el apartado anterior, el trabajador/a 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/a 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/a 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/a 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. –

Los tiempos de adaptación quedan remitidos al documento interno llamado «Datos oficiales sobre puestos de trabajo».



La empresa se compromete a registrar las modificaciones y comunicarlas al comité de empresa.

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 recuperaciones, 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.

La empresa y el comité se comprometen a seguir negociando, durante la vigencia del convenio del Nuevo Sistema de Producción basado en EPS (Edscha Production System).

* * *



ANEXO II
CONTRATACIÓN

Se limita el número de personas de ETT al 15% de la plantilla media anual.

Se garantiza el mantenimiento de 130 puestos de trabajo sin tener en cuenta posibles jubilaciones y bajas voluntarias que se pudieran producir, así como despidos disciplinarios considerados procedentes.

* * *

ANEXO III

Tablas salariales 2026

* * *

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/as 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/as, 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 «Escala 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%

(B2) TRP > 85%

(B3) TRP > 90%

Incr. 8% euros/hora

Incr. 16% euros/hora

Incr. 24% euros/hora

* * *



TABLAS SALARIALES 2026 (200€ +2,9%) Desde 01/01/2026

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	S. BASE	Salario Día/Mes	P. Convenio	Plus J. Equipo	S.B. Anual	ANTIGÜEDAD (QUINQUENIO)	NOCTURNIDAD	Laborables	NO laborables
GRUPO 1 NIVEL 1 OPERACIONES-PRODUCCIÓN	PEON	53,13 €	D	13,53 €	- €	28.331,63 €	1,55 €	22,59 €	23,38 €	27,51 €
	ESPECIALISTA "A"	53,13 €	D	10,57 €	- €	27.070,74 €	1,55 €	22,59 €	22,01 €	26,14 €
	ESPECIALISTA "B" 1 AÑO	48,92 €	D	9,72 €	- €	24.921,54 €	1,55 €	22,59 €	19,26 €	23,38 €
	CARRETERO Y VARIOS	52,48 €	D	15,35 €	- €	28.828,55 €	1,55 €	22,59 €	23,38 €	27,51 €
	OFICIAL 3ª PRODUCCION	53,80 €	D	14,53 €	- €	29.039,01 €	1,58 €	22,59 €	24,76 €	28,89 €
GRUPO 1 NIVEL 1 OPERACIONES-MANTENIMIENTO	OFICIAL 3ª SERV	53,80 €	D	23,54 €	- €	32.868,24 €	1,58 €	22,59 €	27,51 €	31,64 €
	OFICIAL 2ª	57,20 €	D	17,78 €	- €	31.862,71 €	1,68 €	22,59 €	26,14 €	31,64 €
GRUPO 1 NIVEL 2 OPERACIONES-PRODUCCION	J EQUIPO 2ª	52,48 €	D	17,43 €	10,00 €	29.711,32 €	1,55 €	22,59 €	24,76 €	28,89 €
	J EQUIPO 1ª-2ª	52,48 €	D	19,89 €	10,00 €	30.757,78 €	1,55 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	TECNICO DE EXPEDICIONES	59,54 €	D	22,64 €	- €	34.926,09 €	1,76 €	22,59 €	28,89 €	34,39 €
GRUPO 1 NIVEL 2 OPERACIONES-MANTENIMIENTO-UTILLAJE	OFICIAL 1ª2ª	59,25 €	D	21,03 €	- €	34.119,32 €	1,76 €	22,59 €	28,89 €	33,01 €
GRUPO 2 NIVEL 1 OPERACIONES	J EQUIPO 1ª 1ª	52,48 €	D	21,28 €	10,00 €	31.348,24 €	1,55 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	PREPR MAQUINAS	59,54 €	D	22,64 €	- €	34.926,09 €	1,76 €	22,59 €	28,89 €	34,39 €
GRUPO 2 NIVEL 1 OPERACIONES MANTENIMIENTO-UTILLAJE	OFICIAL 1ª1ª	59,96 €	D	22,22 €	- €	34.926,09 €	1,76 €	22,59 €	28,89 €	34,39 €
GRUPOS 2 NIVEL 2 OPERACIONES	ENCARGADO	1.802,81 €	M	1.020,39 €	- €	39.524,86 €	52,99 €	22,59 €	33,01 €	38,52 €
	CONTRAMAESTRE	1.892,82 €	M	936,98 €	- €	39.617,10 €	55,66 €	22,59 €	33,01 €	38,52 €
GRUPO 1 NIVEL 1 EMPLEADOS	CONDUCTOR	1.717,31 €	M	535,53 €	- €	31.539,76 €	50,46 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	VIGILANTE	1.600,67 €	M	285,11 €	- €	26.400,98 €	47,00 €	47,46 €	22,01 €	26,14 €
	TELEFONISTA	1.600,67 €	M	303,33 €	- €	26.655,95 €	47,00 €	22,59 €	19,26 €	23,38 €
	AUX ADMINISTRATIVO	1.616,05 €	M	351,94 €	- €	27.551,83 €	47,46 €	22,59 €	23,38 €	26,14 €
	AUX OF. TECNICA	1.616,05 €	M	455,73 €	- €	29.004,84 €	47,46 €	22,59 €	23,38 €	27,51 €
	AUX ORGA.	1.616,05 €	M	583,81 €	- €	30.797,94 €	47,46 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	ALMACENERO	1.616,05 €	M	367,76 €	- €	27.773,30 €	47,46 €	22,59 €	23,38 €	27,51 €
GRUPO 1 NIVEL 2 EMPLEADOS	OFICIAL 2ª 2ª ADMTIVO	1.696,51 €	M	377,28 €	- €	29.032,96 €	50,46 €	22,59 €	23,38 €	27,51 €
	OFICIAL 2ª ADMTIVO	1.717,31 €	M	473,96 €	- €	30.677,77 €	50,46 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	DELINEANTE 2ª 2ª	1.696,51 €	M	537,76 €	- €	31.279,78 €	50,46 €	22,59 €	26,14 €	30,26 €
	TEC ORGN 2ª	1.717,31 €	M	571,51 €	- €	32.043,54 €	50,46 €	22,59 €	26,14 €	31,64 €
GRUPO 2 NIVEL 1 EMPLEADOS	OFICIAL 1ª ADMTIVO	1.802,81 €	M	671,14 €	- €	34.635,27 €	52,99 €	22,59 €	28,89 €	34,39 €
	DELINEANTE 2ª	1.717,31 €	M	772,17 €	- €	34.852,70 €	50,46 €	22,59 €	28,89 €	34,39 €
	TEC ORGN 1ª	1.802,81 €	M	534,96 €	- €	32.728,74 €	52,99 €	22,59 €	27,51 €	31,64 €
GRUPO 2 NIVEL 2 EMPLEADOS	DELINEANTE 1ª	1.802,81 €	M	826,48 €	- €	36.810,07 €	52,99 €	22,59 €	30,26 €	35,76 €
	ANALISTA	1.802,81 €	M	732,43 €	- €	35.490,52 €	52,99 €	22,59 €	30,26 €	34,39 €