

2021 - 04 - 23

PROPUESTA NEGOCIACIÓN CONVENIO 2021

Mercedes-Benz Vitoria-Gasteiz



“LAS PERSONAS EN EL CENTRO”

Los representantes de ELA, LAB, CCOO y ESK, entendemos que durante los últimos años el trabajo de las personas que conforman la plantilla ha dado muestras suficientes de su valía y compromiso con el proyecto empresarial, lo que ha colocado a nuestra fábrica como referencia dentro del Grupo Daimler.

Por ello, entendemos que es momento de poner a las PERSONAS EN EL CENTRO, no sólo en el discurso, si no en la mejora de sus condiciones laborales, sociales y familiares. Desde este enfoque, queremos llevar a las personas al centro del debate en los siguientes ámbitos, que hemos ido desarrollando durante las últimas reuniones y que hoy presentamos ya en su totalidad. Una propuesta abierta al resto de la parte social. La propuesta se divide en los siguientes capítulos:

- I. Condiciones generales.**
- II. Organización del Trabajo.**
- III. Clasificación profesional.**
- IV. Movilidad y traslados.**
- V. Tiempo de trabajo.**
- VI. Condiciones económicas.**
- VII. Empleo y contratación.**
- VIII. Licencias y asuntos sociales.**
- IX. Prevención de riesgos laborales.**
- X. Relaciones laborales.**
- XI. Requisito de plan industrial y garantía de empleo.**
- XII. Otros acuerdos y normativas.**

I. CONDICIONES GENERALES

1. ÁMBITO PERSONAL.

Recoger en convenio todas las condiciones generales de toda la plantilla de E4 hacia abajo, incluido. Del mismo modo se deben recoger las condiciones particulares que puedan tener algunos colectivos determinados.

2. VIGENCIA.

Vigencia del Convenio de 2 años, en los mismos términos de vigencia que el actual. El convenio colectivo debe ser de obligado cumplimiento para ambas partes, sin posibilidad de inaplicación unilateral.

Cualquier modificación o aclaración del articulado, al igual que el propio convenio deberá estar suscrito por una representación de una mayoría del Comité de Empresa, haciendo públicas tales modificaciones o aclaraciones.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. DISTRIBUCIÓN DE CARGAS.

Hacer partícipe a los GT, antes de darlas por definitivas, teniendo en cuenta los siguiente:

- a. Establecer una saturación máxima mensual Tmix del 106,4.
- b. Sólo podrá ser aumentada en un 1,2% durante un tiempo concreto y con motivo de modificaciones que se entiendan puedan incidir en la calidad, todo ello siempre consensuado con una mayoría de la representación del Comité de Empresa.
- c. Considerar el tiempo de necesidades personales 7%

- d. Con el fin de limitar los picos de secuencia, establecer una saturación máxima por vehículo, salvo en los puestos que por motivos justificados no sea posible, donde se buscarán alternativas para evitar los picos de secuencia.
- e. En cualquier caso, la saturación y el tiempo de tacto establecido, debe ser como máximo del 106,4%, mientras no se modifique la misma.

2. PAUSAS.

Las pausas por lo general serán colectivas. Podrán ser individuales exclusivamente en función de las características técnicas constantes de las instalaciones y no en función de causas puntuales.

Por causa justificada, el inicio de las pausas podrá adelantarse o atrasarse 30 minutos. En el caso de la pausa del bocadillo, el inicio únicamente podrá retrasarse.

III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. HOJAS DE VALORACIÓN.

De todos los puestos, deben ser accesibles y públicas, en la intranet y/o paneles de equipos.

2. PROGRESIÓN DE TRAMOS.

Entendiendo que tanto las personas que representamos a la plantilla, como la propia empresa, debemos tratar a todas las personas por igual, sin ningún tipo de discriminación, creemos que es necesario un nuevo sistema progresión de tramo que reconozca a cualquier persona que, a igual trabajo, igual salario.

Por ello, como un avance en este sentido, proponemos que la progresión de tramos sea de la siguiente manera:

- a. Del A al B.- Una vez transcurridos 4 meses en el A.
- b. Del B al C.- Una vez transcurridos 4 meses en el B.
- c. Del C al D.- Una vez transcurridos 4 meses en el C.
- d. Del D al E.- Una vez transcurridos 6 meses en el D, si se pasa una valoración objetiva, o una vez transcurrido 12 meses. Progresión al tramo E, a la firma del nuevo convenio, a todas las personas que acumulen más de 12 meses en el tramo D.

3. NIVEL SALARIAL.

En aquellos puestos donde haya estructura de diferentes niveles, definir criterios claros, objetivos y consensuados de las diferencias entre los mismos, tanto en el aspecto técnico, de responsabilidad y de capacidad de decisión.

Anualmente se valorará el trabajo desempeñado por las personas que puedan subir de nivel, bajo esos criterios, para determinar si procede o no la subida de nivel.

4. CORRETORNOS.

Establecer niveles salariales homogéneos en toda la fábrica, que pueden ir entre el 24 y el 26. En cualquier caso, siempre deben estar encuadrados un nivel por encima, del nivel del puesto más alto que puedan desempeñar.

5. LÍDERES Y POLIVALENTES.

Realizar una valoración del puesto.

IV. MOVILIDAD Y TRASLADOS

1. MOVILIDAD.

Según lo recogido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiendo que cuando se va a un puesto de nivel inferior, siempre es de manera transitoria, con el compromiso de que, en el menor tiempo posible, se recolocará a la persona en un puesto de su nivel salarial o lo más cercano posible al mismo. De igual modo y salvaguardando el nivel salarial “ad person” que se tenga reconocido, desde el primer día se abonarán las cantidades acordes al nivel salarial del puesto.

2. TRASLADOS.

Se entiende como traslado cualquier cambio de puesto de trabajo, con independencia de que sea considerado o no, una movilidad funcional. Para aplicar los diferentes criterios, se debe consensuar un glosario del organigrama de la empresa para establecer un mismo lenguaje (Sector, departamento, puesto, especialidades, gremios...).

Los criterios a aplicar, son los siguientes:

a. Entre sectores.

Antigüedad en la fábrica, en cualquier caso.

b. Dentro del mismo sector.

Teniendo en cuenta el puesto de origen de donde se va a realizar el traslado, los criterios serán los siguientes y en este orden:

i. **Especialidad o gremio.**

ii. **Nivel Salarial:** Sólo para los Puestos de Trabajo con estructura Salarial.

iii. **Antigüedad en puesto de trabajo:** Es necesario hacer listados de antigüedad en el puesto y que éstos sean públicos con antelación a la aplicación del traslado. De no ser así, habrá que acogerse a la antigüedad en la fábrica que es algo contrastable. La persona que con anterioridad se

le hubiera trasladado con carácter definitivo, se le acumulará el tiempo de permanencia en el puesto anterior.

- iv. Antigüedad en la fábrica:** Sólo si la antigüedad en el puesto coincide entre varias personas, o si no han sido previamente publicadas.

Antes de determinar qué persona tiene que ser trasladada, se ofrecerá la posibilidad del traslado de forma voluntaria al resto, tomando en este caso, los criterios anteriores de forma inversa.

3. TRASLADO PROVISIONAL O CESIÓN.

Cualquier traslado inferior a seis meses, se considerará provisional o como una cesión, sumando el tiempo transcurrido en el mismo, a la antigüedad en el anterior.

Si a una persona se le ha aplicado un traslado provisional, no podrá aplicársele otro hasta pasados dos años desde la finalización del anterior traslado, salvo si personalmente y por escrito, muestra su conformidad.

V. TIEMPO DE TRABAJO

1. JORNADA.

Reducción de jornada real de 8 horas cada año de vigencia, 213 en 2021, que se contemplaría en el calendario laboral como un día de Descanso Colectivo.

2. CALENDARIO.

a. Calendarios.

El calendario general, será consensuado con una mayoría del comité. Los calendarios individuales, serán consensuados en el departamento.

b. Vacaciones.

30 días naturales o 22 laborables, del 15 de junio al 15 de septiembre, posibilidad de modificar 3 meses antes del inicio de las mismas. Si debido a una situación de IT, no pudieran disfrutarse, el margen mínimo, para poder hacerlo será de 6 meses a partir de su incorporación, pudiendo ser en otro periodo en caso de común acuerdo.

3. FLEXIBILIDAD.

a. Cuentas de horas.

Para gestionar las jornadas flexibles, se habilitarán tres cuentas de horas.

- i. Cuenta Flexible Producción, CFP.** (antigua CUFH): Para MOD y MOI coaligada. Donde van en positivo, las jornadas de producción trabajadas en más o en negativo las jornadas suspendidas, teniendo en cuenta las 213 jornadas marcadas en el calendario.

Las jornadas en positivo se disfrutarán con el sistema QUAP, en el anexo (normativa recogida en convenio actual). En sentido negativo, ninguna persona, puede estar por debajo de -18 jornadas. El máximo en negativo de jornadas en la cuenta de referencia, será de 15 días. Este máximo, puede ampliarse en 3 jornadas más, siempre que lo avale una mayoría del comité.

- ii. Cuenta Flexible No Producción, CFNP.** (antigua Cuenta Festivos): Para cualquier persona. Donde van en positivo las jornadas de no producción trabajadas en más, teniendo en cuenta las 213 jornadas marcadas en el calendario y las activadas para producción.

Los saldos de dicha cuenta se gestionarán según lo acordado (Cuenta de Festivos actual), como anexo al convenio.

- iii. Cuenta Disfrute Personal, CDP:** En esta cuenta se sumarán los saldos que provienen de los pluses en disfrute, de la desregularización de la jornada del calendario. La gestión del disfrute será la establecida en el acuerdo (AN2).

b. Tipos de flexibilidad:

Existen dos tipos de flexibilidad. Una vinculada a días de PRODUCCIÓN, que afecta a todo el personal de MOD y MOI coaligada. Y otra la vinculada a días de NO PRODUCCIÓN, que puede afectar a cualquier persona de la plantilla. Ambos tipos se desarrollan a continuación:

i. Flexibilidad PRODUCCIÓN.

La activación o desactivación de producción, de días de no trabajo, por encima de los 213 marcados en el calendario general. Tendrán consideración de días de producción activables los no festivos de lunes a viernes, y el sábado en turno de mañana, siempre que trabajen un 75% o más de la MOD del turno. Máximo 21 jornadas activables, en tres turnos o 26 jornadas activables, en dos turnos, por año, distribuidas de la siguiente manera:

- 8 activables. - de los cuales 2 pueden ser no planificados.
- Modelo tres turnos, 13 sábados. - de los cuales, 3 pueden ser no planificados.
- Modelo dos turnos, 18 sábados. - de los cuales, 4 pueden ser no planificados.

En el caso de las personas que, por calendario individual trabajen sábados en turno de mañana, éstos se tendrán en cuenta para el máximo de sábados al año.

La gestión de estos días irá a cargo de la CFP. La compensación del plus jornada flexible irá a la CDP o podrá ser económico.

ii. Flexibilidad NO PRODUCCION.

Sólo para aquellas personas que tengan que acudir a fábrica por necesidades esporádicas de servicio, o mantenimiento en fines de semana y/o festivos sin producción, al margen de su calendario.

La activación o desactivación sin producción, de días de no trabajo, por encima de los 213 marcados en el calendario, siempre que no trabaje un 75% o más de la MOD del turno. Máximo 2 jornadas por año, en tres turnos y 3 jornadas, en dos turnos.

El carácter de urgencia, o fuerza mayor, tendrá que ser avalado por una mayoría del comité de empresa.

La gestión de los días irá a la CFNP. La compensación del plus jornada flexible irá a una CDP o podrán ser económicos.

iii. Tabla de máximas jornadas activables.

TRES TURNOS	PRODUCCIÓN		NO PRODUCCIÓN		
URGENTE			2		
NO PLANIFICADO	2	3	2		
PLANIFICADO	8	13	2		
MÁXIMOS AÑO	8	13	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	FIN DE SEMANA Y FESTIVO

DOS TURNOS	PRODUCCIÓN		NO PRODUCCIÓN		
URGENTE			3		
NO PLANIFICADO	2	4	3		
PLANIFICADO	8	18	3		
MÁXIMOS AÑO	8	18	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	FIN DE SEMANA Y FESTIVO

c. Disposición y activación de jornadas.

i. Disposición y activación de jornadas.

- Jornadas en disposición. Con tres meses de antelación se designarán las jornadas en disposición, de producción y de no producción, por encima de las 213 jornadas laborables, compensando la disposición con el plus que corresponda.
- Jornadas activadas. Con un mes de antelación se activarán o no las jornadas en disposición, compensando la disposición con el plus que corresponda.

d. Clasificación de jornadas y preavisos.

i. Preavisos.

Como regla general, lo establecido legalmente son mínimo 5 días.

Teniendo en cuenta lo anterior y según se muestra en la siguiente tabla, existen cuatro tipos de preavisos:

- Tres meses.
- Un mes.
- Una semana.
- 48 horas.

ii. Clasificación de la jornada.

En función de cómo haya sido la disposición o activación de la jornada o día, la clasificación de la jornada trabajada podrá ser:

- **PLANIFICADA.** - Se considerará como jornada activable planificada, la que con tres meses o más de antelación, se notifique como en DISPOSICIÓN; las de **producción** (días activables y sábados a la mañana) y las de **no producción** (días activables, sábados, domingos o festivos).

Las PLANIFICADAS, que no se activen con un mes de antelación y se activen una semana antes, serán considerados NO PLANIFICADAS.

- **NO PLANIFICADA.** - Se considerará como jornada activable NO planificada, la que con más de un mes y menos de tres meses de antelación, se notifique como en DISPOSICIÓN; las de **producción** (días activables y sábados a la mañana) y las de **no producción** (días activables, sábados, domingos o festivos).

Las NO PLANIFICADAS, que se activen con menos de una semana de antelación y con el límite de 48h, serán consideradas URGENTES.

- **URGENTE.** - Se considerará como jornada activable URGENTE la de **no producción** (días activables, sábados, domingos o festivos), que se active con al menos 48h de antelación. (preavisos inferiores a 48 horas, tendrán que ser acordadas con el Comité)

En la siguiente tabla se resumen, la clasificación de las jornadas, en función de cómo ha sido gestionada la disposición y activación de las jornadas y el tiempo de preaviso:

CLASIFICACIÓN DEL DÍA	PREAVISOS			
	3 meses	1 mes	1 semana	48h
PLANIFICADO	DISPOSICIÓN	ACTIVACIÓN NO ACTIVACIÓN	ACTIVACIÓN	
NO PLANIFICADO		DISPOSICIÓN	ACTIVACIÓN NO ACTIVACIÓN	ACTIVACIÓN
URGENTE				DISPOSICIÓN ACTIVACIÓN

e. Modelos de trabajo.

i. **Cambios de un modelo de trabajo.**

Se comunicarán con al menos 4 semanas de antelación.

ii. **Novena hora.**

Sólo podrá establecerse en un turno.

iii. **Jornada semanal.**

No podrá ser superior a 48 horas.

iv. **Grado de ocupación.**

Será siempre del 100%, con independencia del modelo de trabajo.

VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

1. INCREMENTO SALARIAL.

Incremento salarial anual durante la vigencia del convenio del 2,5%, garantizando 120% IPC del año anterior, en todos los conceptos.

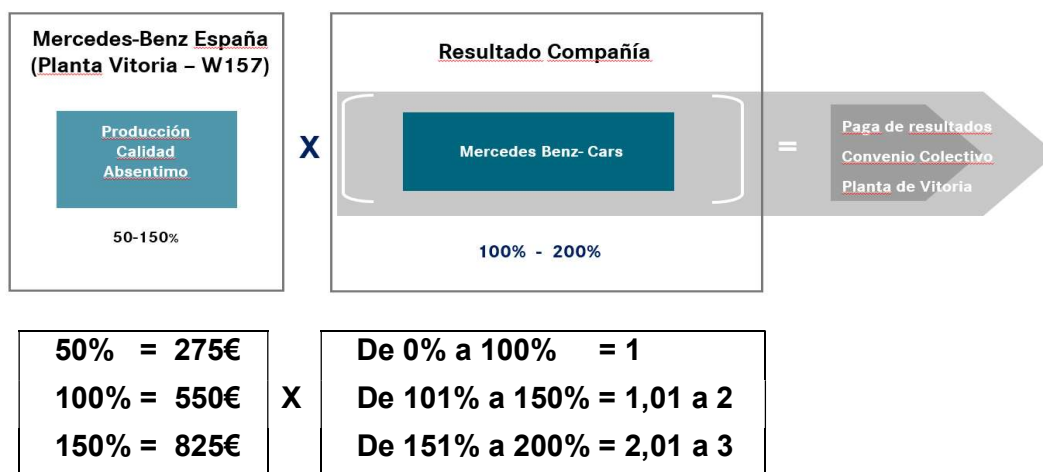
2. RENDIMIENTO MOI Y MOE.

Dado que las valoraciones de rendimiento tanto de MOI como de MOE, se han convertido en irreales, y por encima de una valoración real, se busca el objetivo de equilibrar las valoraciones dentro del departamento, entendemos que se debe modificar el espíritu de las mismas. Pasando de 5 niveles a 3, donde el 1 sería el rendimiento normal y el 3 el muy bueno. Las valoraciones se harán en el mes de enero de cada año.

Valoración Rendimiento	PROPUESTA	EQUIVALENCIA CONVENIO 2016-2020	
		MOI	MOE
Normal	1	D=1,05	C
Buena	2	D=1,10	B
Muy buena	3	D=1,15	A

3. PAGA DE RESULTADOS.

En la paga de resultados hay que garantizar un valor mínimo.



4. PLUSES TRABAJO EN SÁBADOS Y FESTIVOS.

Estos pluses son para personas que por calendario tengan que trabajar en sábados y festivos. Con el fin de crear empleo, estos pluses podrán compensarse en disfrute, cada seis meses se podrá decidir por la opción de cobro y disfrute.

a. **Sábado mañana.** 8h a la CDP o 133,6€

b. **Plus festivo:** sábado tarde, domingos y festivos. 9h a la CDP o 150,3€

5. PLUSES FLEXIBILIDAD.

Con ese mismo fin, la creación de empleo, éstos pluses también podrán compensarse en disfrute.

a. **Disposición y activación.**

- i. **Plus Disposición:** Por aquellos días que puedan ser susceptibles de ser activados, por encima de los 213 días marcados en el calendario general.
- ii. **Plus Activación:** Por aquellos días que finalmente se activen, por encima de los 213 días marcados en el calendario general.

Estos pluses serán diferentes en función de dos parámetros, su vinculación a producción y el tipo de día. Compensando dichos pluses en horas, según se muestra en la tabla siguiente:

	PRODUCCIÓN		NO PRODUCCIÓN		
PLUS ACTIVACIÓN	0,5	1	1,5	2	2,5
PLUS DISPOSICIÓN	0,5	1	1,5	2	2,5
	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	FIN DE SEMANA Y FESTIVO

b. **Plus jornada flexible.**

Los días trabajados por encima de los 213 marcados en el calendario clasificados como; planificados, no planificados o urgentes, serán compensados

en función de dos parámetros, su vinculación a producción y el tipo de día. Compensando dichos pluses en horas, según se muestra en la tabla siguiente:

	PRODUCCIÓN		NO PRODUCCIÓN		
URGENTE			1,5	7	
NO PLANIFICADO	1	6	1	6	
PLANIFICADO	0,5	4	0,5	4	
	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	ACTIVABLE	SABADO MAÑANA	FIN DE SEMANA Y FESTIVO

6. OTROS PLUSES.

a. Plus horas extra.

La hora iría a la CFP, el plus de 0,5h + (0,12 del plus flexibilidad que corresponda, a su cuenta adecuada) iría a la CDP. Sólo por causas de fuerza mayor, acordadas con la parte social.

b. Plus cambio de turno.

Se tendrá derecho al cobro de este plus, siempre que no sea motivado por un cambio de modelo de trabajo y no sea voluntario.

i. **Cambio de turno asignado:** Con 15 días de antelación y para un periodo superior a 3 meses. El plus será el siguiente, dependiendo del tiempo que haya pasado desde el último cambio de turno asignado:

- Menos de 6 meses: 100€
- Entre 6 meses y un año: 50€

ii. **Cambio de turno puntual:** Preaviso, estando de noche, el miércoles de la semana anterior, estando de mañana o tarde, el jueves de la semana anterior. Para un periodo no superior a una semana. 10€ por día fuera de turno.

c. Plus Antigüedad.

A partir del sexto trienio, voluntario a la EPSV.

d. Plus kilometraje.

De no disponer de medios proporcionados por la empresa y tener que utilizar el vehículo propio, se abonaran 0,4€ por Kilómetro.

7. EXTRACONVENIOS.

Ampliar tablas salariales e incluir paga de objetivos.

VII. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

1. CONTRATO DE RELEVO (RD 20/2018 DE 7 DE DICIEMBRE).

Con el objetivo de rejuvenecer a la plantilla, crear empleo estable, y dar salida a personas de la plantilla, que bien por problemas físicos, de adaptación a nuevas tecnologías, y con edades, en general, a partir de los 61 años, se acuerda incorporar al nuevo convenio, las condiciones del contrato relevo, en base al Real Decreto 20/2018 de 7 de diciembre y las siguientes particularidades:

- a. Acordando que, la fase activa del trabajador relevado, se acumule al inicio de la jubilación parcial.
- b. Con el objetivo de mejorar las condiciones de este decreto, ambas partes acuerdan la aplicación de un coeficiente reductor en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, reduciendo así su presencia durante la fase activa del contrato relevo, sobre las siguientes condiciones:

Antigüedad en fábrica	Reducción fase activa
Menos de 10 años	3 meses
Más de 10 y menos de 15 años	4 meses
Más de 15 y menos de 20 años	5 meses
Más de 20 y menos de 25 años	6 meses
Más de 25 y menos de 30 años	9 meses
Más de 30 años	12 meses

- c. En los supuestos que no estén amparados por el R.D. 20/2018, se acuerda aplicar la política de prejubilaciones existente, o soluciones que den la oportunidad de dar salida a estos trabajadores, en similares condiciones.

Ambas partes se comprometen a buscar nuevas fórmulas que garanticen la renovación y rejuvenecimiento de la plantilla.

2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES.

Mínimo, el 50% de los contratos nuevos deben corresponder a mujeres.

3. REGULACIÓN DE LA EVENTUALIDAD.

- a. El porcentaje máximo de eventualidad en el periodo de un año, será del 10%. Si se superase este límite, y teniendo en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, tendrán prioridad para ser contratadas de forma indefinida, las personas que acumulen más tiempo trabajado, sumando todos sus contratos anteriores.
- b. La indemnización del fin de contrato eventual será de 20 días por año.

4. EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN.

- a. Se garantizará la subrogación de cualquier subcontrata de las que actualmente realizan su actividad dentro de la fábrica.
- b. Solo con el acuerdo de una mayoría del Comité de Empresa, se podrá contratar por medio de ETTs o se podrán externalizar actividades o servicios que en la actualidad se estén llevando acabo con personal propio.

5. APRENDICES.

Anexo IV: Parentesco; Hijas o hijos de la persona en activo o que, siendo parte de la plantilla con contrato indefinido, se le haya reconocido una pensión, pese a no estar en activo.

6. FORMACIÓN.

Se intentará siempre que sea dentro del horario de trabajo, y en todo caso siempre se considerará como tiempo de trabajo.

7. COMISIÓN EMPLEO.

Creación de una comisión para hacer seguimiento de la contratación y de la situación de los aprendices.

VIII. LICENCIAS Y ASUNTOS SOCIALES

Igualar todos los derechos entre parejas de hecho, matrimonio y convivientes. Para inicio de las licencias se tendrá en cuenta el primer día laborable, según el calendario.

1. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMISOS.

- a. 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a o hijos de la persona trabajadora.
- b. 4 días naturales en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado, o por fallecimiento del padre o madre del propio hijo/a de la persona trabajadora.

- c. 2 días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización/ingreso o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado.
 - i. En caso de ingreso en UCI o en régimen restringido de visitas y siempre que se mantenga el ingreso, la licencia podrá distribuirse en diferentes días y por horas, teniendo en cuenta las 16 horas de la licencia.
 - ii. Si la hospitalización supera los 15 días, se generará un nuevo derecho de licencia.
- d. Si la persona trabajadora tuviera que hacerse alguna prueba clínica, y siempre que su médico lo justifique, se podrá ausentar antes o después de dicha prueba o durante toda la jornada, si fuera necesario.
- e. Tiempo necesario para asistir a entrevistas para valoraciones de dependencia y para asuntos jurídicos relacionados con familiares.
- f. Tiempo necesario para acudir a juicios como testigo, denunciante o denunciado.
- g. 16 horas de asuntos propios, que podrán usarse de forma parcial.
- h. 20 horas para médico privado o acompañamiento, a las que se sumarán 5 horas en caso de familias monoparentales o numerosas, y 10 horas en caso de ambas situaciones.
- i. **Lactancia, reducciones y excedencias.**
 - i. Considerando el derecho a la lactancia como individual, éste podrá acumularse en jornadas completas. El cálculo de las horas acumuladas se hará en función de los días laborables según el calendario, hasta que la o el lactante cumpla 9 meses. Si por cualquier motivo, finalmente las horas disfrutadas no coinciden con las calculadas, se procederá a su regularización.
 - ii. Derechos de conciliación por cuidado de hijos e hijas hasta los 14 años.
 - iii. Excedencia voluntaria en periodo vacacional académico, para que pueda ser cubierto por Holiday Workers.

2. TEMAS SOCIALES

a. Dotación fondo social.

Subir la dotación al 40% del ahorro de las PDMs del año anterior.

b. Premios de antigüedad:

- i. 25 años: 2.104,46€ más dos días de permiso retribuido.
- ii. 35 años: 2.590.1€ más tres días de permiso retribuido.

c. Seguro de accidentes.

Igualar capitales a 70.000€. Copia de póliza personalizada anual. Aclarar coberturas por:

- i. Incapacidad permanente parcial.
- ii. Incapacidad permanente total.
- iii. Incapacidad permanente absoluta.

d. Complemento incapacidad temporal.

- i. **Laboral.** - 100% de la B.R, siendo el 110%, a partir del primer mes. Sin afección a las pagas extras.
- ii. **Común.** - 80% de la B.R, del 1º al 7º día. El 90% a partir del 8º, de igual modo en las pagas extras.

e. Ayuda a vivienda.

hasta 20.000€ a un interés por debajo del mercado.

IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. SERVICIOS MÉDICOS.

- a. Dotación del personal y medios necesarios para cubrir, con garantías, los 2 botiquines de la planta, en los turnos en los que nos encontremos trabajando.

- b. Recuperación de servicios; reconocimientos, consultas, tratamientos, seguimientos...
- c. Servicio de fisioterapia por temas laborales.

2. NIVELES ERGONÓMICOS.

- a. Determinación de niveles ergonómicos paritarios.
- b. Determinar dentro de los niveles ergonómicos, cuáles no pueden ser ocupados por personas de más de 55 años.

3. OTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS:

- a. Turno de noche voluntario para personas mayores de 55 años.
- b. Protocolo de temperaturas en todos los sectores, a partir de los 30°C y de temperaturas mínimas.
- c. Valoración anual de riesgos psicosociales.

4. INCLUSIÓN INCAPACIDAD PERMANENTE:

- a. Reserva de un 2% de puestos de trabajo para la reincorporación a un puesto adecuado, a las personas que siendo parte de la plantilla se les reconozca una incapacidad permanente para el desarrollo de su puesto de trabajo.
- b. Teniendo en cuenta lo anterior, tendrán preferencia las personas que estén en esa situación, en función de;
 - i. Si es como consecuencia de un accidente o enfermedad laboral.
 - ii. Tiene más antigüedad.

X. RELACIONES LABORALES

1. PLAN DE IGUALDAD.

Debe de estar siempre acordado con la mayoría del Comité de Empresa.

2. DESPIDO IMPROCEDENTE.

En caso de despido improcedente, será elección del o de la trabajadora mantener su puesto o coger la indemnización.

3. ACUERDOS.

Necesidad de acuerdo con una mayoría del Comité para un ERTE, ERE o MSCT, tanto colectiva como individual.

4. DERECHOS SINDICALES.

a. Asambleas Generales.

8 horas para Asambleas Generales en horario de trabajo, siempre que sean convocadas por una mayoría.

b. Comisiones de Trabajo.

La parte social estará integrada por al menos un miembro de cada sección sindical con representatividad en el Comité de Empresa. El peso de la representatividad de cada sección sindical en cada comisión, será el mismo que en el Comité de Empresa.

c. Crédito de Horas sindicales.

Cómputo anual, tanto de miembros del Comité como de delegados sindicales y gestionadas mensualmente por cada sección sindical.

El tiempo destinado por los miembros del Comité de Empresa a los Plenos y el tiempo de cualquier miembro de una sección sindical en reuniones con la empresa, no computará como crédito de horas sindicales. En caso de no coincidencia en turno, al tiempo de la reunión se sumará 30 min de desplazamiento antes y después de la reunión.

5. COMUNICACIONES A LA PLANTILLA.

Comunicados, carteles e información general también en euskera, cuando no sean urgentes.

XI. PLAN INDUSTRIAL Y GARANTÍA DE EMPLEO

Con la firma del actual Convenio Colectivo, se garantizan las inversiones necesarias en la planta de Vitoria, para la renovación completa, entre otras, de la nave de M.Pintura, de las instalaciones de M.Bruto, troqueles, herramientas,...etc., además de cualquier otra inversión necesaria, para garantizar que, tanto la fábrica de Vitoria, como sus proveedores, tengan las instalaciones y capacidades necesarias, ante cualquier adjudicación.

La empresa se compromete a mantener la totalidad de la estructura de la plantilla actual, al menos, hasta 2030.

XII. OTROS ACUERDOS Y NORMATIVAS

AN1.- CONDICIONES DE DISPONIBILIDAD.

1. CALENDARIO DE TRABAJO.

Todas las jornadas del año que sean necesarias para cubrir los servicios prestados.

2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Las personas que deben prestar servicio de disponibilidad serán designadas por los departamentos responsables de dar este servicio en fábrica, con personal voluntario, quienes lo comunicarán puntualmente al departamento de RRHH (Vitoria).

Cada persona prestará este servicio, de forma rotativa entre el grupo designado para ello, mínimo 3 personas, salvo de forma excepcional y acordado con el Comité de Empresa.

3. OBJETIVO SERVICIO DE DISPONIBILIDAD.

Ante cualquier incidencia, las personas que prestan este servicio recibirán notificación a través del medio establecido por la empresa (móvil, correo electrónico, etc.) al objeto de subsanar el problema y/o incidencias presentadas, realizando las acciones oportunas para resolverla (de modo presencial o de forma remota, si es posible).

4. OBLIGACIONES DEL PERSONAL.

Las obligaciones del personal que presta este servicio son las siguientes:

- a. La prestación de este servicio supone actuar fuera de la jornada ordinaria.
- b. Estar permanentemente localizable a través de los medios

proporcionados por la empresa, durante el período de prestación del servicio.

- c. Atender a los problemas en el momento en que se comunican y, si es necesario y posible, conectarse en remoto con el sistema o acudir al centro de trabajo, dependiendo de la opción más rápida y de las necesidades para resolver el problema, de forma que puedan ser resueltos con la antelación suficientes. En caso de ser necesario acudir al centro de trabajo, el desplazamiento se realizará en un plazo no superior a 2 horas.

5. DERECHOS DEL PERSONAL.

Los derechos del personal que presta este servicio son los siguientes:

- a. **Plus disponibilidad:** Para turnos completos de 8, 16 o 24 horas

Tipo de jornada	Compensación por hora	
	disfrute	€
Laborable	0,25 h	3.11
Sábado mañana	0,25 h	3,89
Resto del sábado, domingos y Festivos	0,5 h	5,57

- b. **Plus de desplazamiento o transporte.**

El establecido a tal efecto en el convenio colectivo o en su defecto y a elección de la persona, el abono de otro medio de transporte, por ejemplo. Taxi.

- c. **Cómputo del tiempo efectivo de trabajo.**

El tiempo destinado a la resolución del problema, tanto en fábrica como en remoto, se computará y compensará de acuerdo con lo establecido en convenio.

- d. **Llamadas a atender.**

La persona que esté prestando el servicio sólo estará obligada a atender las llamadas procedentes de los interlocutores definidos. En ningún caso se admitirá como aviso la llamada de cualquier otra procedencia.

6. ACTUALIZACIÓN REMUNERACIONES.

El plus de disponibilidad se actualizará al comienzo de cada año, de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo vigente.

7. VIGENCIA.

Este plus sólo será aplicable mientras se mantenga el servicio en las condiciones establecidas, por lo que las mismas no tendrán carácter consolidable, dejándose de aplicar en el momento en que se decidiera la suspensión del mismo.

AN2.- NORMATIVA DE DISFRUTES CDP.

Se establece un saldo máximo de 40 horas para poder pasar de un cuatrimestre a otro. Las horas que excedan de esas 40, deberán ser disfrutadas obligatoriamente al siguiente cuatrimestre. Para ello, la empresa tendrá que disponer de los medios personales y exclusivos para gestionar esos disfrutes.

1. PREMISAS.

a. Solicitud tiempo de disfrute:

- i. Para solicitar un día u horas de disfrute personal es imprescindible contar en el momento de la solicitud con el saldo positivo, para cubrir las horas solicitadas.
- ii. Las solicitudes podrán efectuarse hasta con 4 meses de antelación. Como mínimo, una persona del grupo tendrá derecho a dicho disfrute, prevaleciendo las solicitudes que tienen más meses de antelación, y dentro de las del mismo mes, con la siguiente preferencia:
 - Semanas completas.
 - Más de un día.
 - Un día.
 - Horas sueltas.

b. Asignación de disfrutes.

El penúltimo día del mes, se asignarán los días de disfrute solicitados, pudiendo solicitar las personas que no se les haya asignado el disfrute otra fecha que quede libre. El último día del mes, las asignaciones serán definitivas, quedando una copia de las mismas, firmadas por el maestro, al alcance de las personas del grupo de trabajo.

c. Cancelación de disfrutes.

- i. Se podrá cancelar dicho disfrute por cualquiera de las partes, siempre

por escrito, de mutuo acuerdo o con los siguientes plazos, dependiendo del momento de la asignación del disfrute.

- 2 meses antes: Si la asignación se hizo hace 4 meses.
- 1 mes antes: Si la asignación se hizo hace 2 meses.
- 15 días antes: Si la asignación se hizo el mes anterior.

ii. En caso de fuerza mayor, corroborada por el comité de empresa, esos plazos pueden reducirse, quedando de la siguiente manera:

- 1 meses antes: Si la asignación se hizo hace 4 meses.
- 15 días antes: Si la asignación se hizo hace 2 meses.
- 7 días antes: Si la asignación se hizo el mes anterior.

d. Intercambio de disfrutes.

En cualquier momento, por escrito con una antelación mínima de 7 días, siempre que exista acuerdo entre dos personas del mismo grupo, podrán intercambiarse de forma parcial o total los días ya asignados, asumiendo los tiempos de cancelación.

AN3.- NORMATIVA HORARIO FLEXIBLE.

1. PREMISA.

Se podrán acoger al horario flexible (HF) todas las personas cuyo horario de trabajo esté comprendido entre 06:00h a 15:00h, siempre que su puesto de trabajo sea compatible con ello.

2. HORARIOS.

- a. Inicio de la jornada, entre las 07:00h y las 08:30h. (06:00 y las 07:30)
- b. Obligatorio, de las 08:30h a las 15:00h. (07:30 a las 14:00)
- c. Fin de jornada, de las 15:00 en adelante. (de las 14:00 en adelante)

3. SALDO HORARIO FLEXIBLE.

Se establece un saldo máximo de 32 horas para poder pasar de un cuatrimestre a otro. Las horas que excedan de esas 32, deberán ser disfrutadas obligatoriamente al siguiente cuatrimestre.

AN4.- NORMATIVA TELETRABAJO.

Compromiso de aumentar activamente el teletrabajo e impulsar un cambio de cultura del trabajo, fomentando una cultura de confianza entre las personas y sus superiores, posibilitando a los y las trabajadoras un mayor margen de planificación y conciliación.

1. PREMISAS.

El teletrabajo se debe acoger a las siguientes premisas:

- a. Es un derecho voluntario para todas las personas, siempre que su puesto de trabajo sea compatible con ello.
- b. Podrá llevarse a cabo en jornadas completas y/o jornadas parciales, de forma uniforme en días u horas concretas o de forma desigual, siempre teniendo en cuenta que el tiempo mínimo de TT es de una hora por jornada.
- c. Siempre debe existir mutuo acuerdo entre la persona que solicita el TT y su superior que debe autorizarlo.
- d. Los medios materiales a utilizar para realizar el TT, serán facilitados por la empresa (Ordenador, teléfono...)
- e. Existen dos posibilidades de teletrabajo en función de si supera o no el 30% de la jornada individual en un periodo de tres meses.

2. TELETRABAJO IRREGULAR. (trabajo móvil)

- a. Cuando el tiempo de TT, no supera el 30% en un periodo de tres meses, podrá ser de dos formas:
 - i. **Puntual.** - Solicitud vía mail al superior(E4).
 - ii. **Habitual.** - Mediante acuerdo escrito con el superior(E4).
- b. En cualquiera de los casos no habrá ningún complemento económico.

3. TELETRABAJO REGULAR. (trabajo a distancia)

- a. Cuando el tiempo de TT, supera el 30% en un periodo de tres meses, siempre mediante acuerdo escrito con sus superiores (E4 y E3) y con la vigencia establecida en el mismo.
- b. Establecer complemento económico, si procede, por conexión a internet y por consumo de energía.

4. DESACUERDO.

Si no hay acuerdo entre el jefe directo y el empleado sobre la implementación del teletrabajo, se debe involucrar el comité de empresa y RRHH, con el objeto de constatar que no exista ninguna discriminación para acogerse al TT.

AN5.- NORMATIVA DE USO DE DISPOSITIVOS ELECTRONICOS, DERECHO DIGITAL.

1. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

Cuando la empresa proporcione dispositivos electrónicos deberá respetar una serie de medidas de protección de los/as trabajadores/as:

- a. La empresa no podrá acceder a tales dispositivos, que únicamente podrán recoger y almacenar datos imprescindibles para el desarrollo del puesto de trabajo.
- b. Si la empresa pretendiera hacer cualquier otro uso, ajeno a lo relacionado con el puesto de trabajo, deberá acordarlo con la representación legal de los trabajadores.
- c. No podrá utilizarse la geolocalización.

2. DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.

- a. Los/as trabajadores/as sólo estarán obligados a utilizar los dispositivos proporcionados por la empresa durante su jornada laboral, pudiendo apagar tales dispositivos fuera de las horas de trabajo.
- b. La empresa no contactará con los trabajadores/as fuera de las horas de trabajo.
- c. Sin perjuicio de ello, la empresa deberá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras aquellos puestos de trabajo que, por sus específicas características, requieran limitaciones en el derecho a la desconexión y sea necesaria una disponibilidad o estar localizable fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

3. VIDEOVIGILANCIA.

Se limitará el uso de la videovigilancia, de tal manera que los dispositivos de grabación deberán instalarse únicamente en los lugares acordados con la representación legal de los trabajadores. Queda terminantemente prohibida la instalación de tales dispositivos en espacios destinados al descanso o vestuarios.

AN6.- NORMATIVA FUNCIONAMIENTO COMISIONES.

(Composición según el reglamento, actas, convocatorias... a consensuar)

AN7.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

AN8.- PLAN DE IGUALDAD.