III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1637 *Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bellota Herramientas, S.A.U., (Código de Convenio n.º 9009972), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de enero de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.U.

Años 2009, 2010 y 2011

1. *Ámbito personal y territorial*

El presente acuerdo de Convenio de Empresa es de aplicación a la plantilla de Bellota Herramientas, S.A.U., Centros de Trabajo de Legazpi y Tolosa (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

2. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2009, finalizando el 31 de diciembre de 2011.

3. *Salarios*

Para el año 2009 los salarios y demás conceptos salariales no se incrementan.

Para el año 2010 los salarios y demás conceptos salariales (incluido el Seguro de Vida) se incrementarán en el IPC del año 2009 más un 0,4%, respecto a los del año 2009.

Para el año 2011 los salarios y demás conceptos salariales (incluido el Seguro de Vida) se incrementarán en el IPC del año 2010 más un 1%, respecto a los del año 2010.

Si el IPC de los años 2009 y 2010 es inferior a cero, se considerará, a los efectos de los incrementos, que el IPC es igual a cero.

4. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1592 horas.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas, se incluyen 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

cve: BOE-A-2010-1637

El personal, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

5. *Vacaciones*

a) La Empresa planificará los trabajos de vacaciones y señalará las personas de Mantenimiento y Servicios Auxiliares que deban trabajar en dichas fechas.

b) La Comisión Mixta será informada y oída una vez planificadas las vacaciones y señaladas las personas afectadas.

c) El personal que trabaje durante el periodo oficial de vacaciones de 2009 percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 17,38 euros, por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

e) El derecho al disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

De este punto se exceptuarán quienes causen baja por accidente de trabajo durante los meses de noviembre y diciembre y permanezcan en esta situación durante el periodo de vacaciones de navidad. Si vuelven a trabajar antes del 1 de marzo del año siguiente, disfrutaran dichas vacaciones inmediatamente a continuación de la fecha del alta médica.

f) Las vacaciones se abonarán en las fechas en que se disfruten.

g) El personal que durante el periodo oficial de vacaciones estuviere de baja y no las hubiera disfrutado posteriormente por dicha causa, percibirá, cuando sea dado de alta dentro del año natural (a excepción de lo recogido en el punto e), la diferencia entre la prestación cobrada por baja y la cantidad que le habría correspondido percibir por vacaciones si las hubiese disfrutado.

En todo caso, la citada diferencia sólo se abonará en su totalidad a quienes cogieren el alta antes del 15 de diciembre (a excepción de lo recogido en el punto e), y a quienes cogieren el alta con posterioridad a dicha fecha se les abonará en proporción a los días de alta dentro del citado mes.

En todo lo no contemplado en este Convenio se regirá por el Convenio Provincial.

6. *Seguro de vida*

La Empresa suscribirá a partir del 1 de enero de 2009 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a las personas que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 29.138,00 euros.
Invalidez permanente absoluta: 29.138,00 euros.

No cubrirá esta póliza a quienes la Compañía Aseguradora no acepte en alguna(s) de la(s) contingencia(s) asegurada(s) y por dicha(s) contingencia(s).

El costo de la póliza será a cargo exclusivo de la Empresa.

7. *Plus de jornada nocturna*

El personal de Talleres y Vigilantes, percibirá durante el año 2009 un plus voluntario de 5,11 euros, por cada jornada de trabajo superior a 4 horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

8. *Bajas por accidentes de trabajo*

La Empresa complementará hasta el 100% la base reguladora, excluida la prorrata de gratificaciones, derivada de IT de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional. Las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

cve: BOE-A-2010-1637

9. *Abono de complementos en caso de baja por enfermedad*

1. Los índices de absentismo que se toman como referencia para el pago de los complementos serán exclusivamente los que correspondan al personal de taller de los tres Centros.

Cada mes se aplicarán los índices del mes anterior, salvo el mes de septiembre que se aplicaran los índices del mes de julio.

2. Durante los veinte primeros días de baja por enfermedad se abonará en todos los casos el 75% de la base reguladora.

A partir del día 21 se abonará según se señala en la siguiente escala:

% Absentismo	% Abono base reguladora
Hasta el 3,5%	100%
Desde el 3,51% hasta el 4,25%	95%
Desde el 4,26% hasta el 5,25%	85%
A partir del 5,26%	75%

No se contabilizarán, para establecer el indicado índice, las horas de baja por enfermedad que pudieran originarse a partir del día siguiente a la fecha de presentación a la Empresa de la copia de la solicitud en la Administración correspondiente, de una incapacidad total o absoluta.

Si hubiese hospitalización superior a tres días, se abonará desde el primer día el 100% de la base reguladora durante los días que dure dicha hospitalización.

3. Cada mes, en las bajas por enfermedad, se excluirá la prorrata de gratificaciones por lo que las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

4. La Empresa mantendrá la gestión de las bajas por enfermedad y accidente no laboral dentro del sistema público de la Seguridad Social.

5. Con objeto de tratar de agilizar en la medida de lo posible aquellas pruebas médicas que necesite realizar alguna persona de la plantilla, el servicio médico de empresa podrá ofrecer los servicios de que disponga a quienes estén en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral.

10. *Complemento bajas I T*

Al personal de baja por IT le será complementado el subsidio que percibiere, hasta una cantidad equivalente a la que correspondería percibir por dicho subsidio si el mes anterior hubiese trabajado un número de horas equivalente a la suma de las horas anuales de trabajo dividido entre once.

11. *Ayuda social*

La Comisión Mixta será quien estudie y proponga a la Dirección, en cada caso individual, la ayuda económica que estime deben percibir los hijos/as o familiares que estén bajo la dependencia de las personas pertenecientes a la Empresa, y que siendo física o psíquicamente deficientes deban acudir a escuelas o instituciones especiales.

Se considerará que un hijo/a o familiar está bajo la dependencia de un integrante de la empresa, exclusivamente cuando éste se halle percibiendo personalmente por dicho hijo/a o familiar y por el mismo motivo la prestación económica establecida por la Seguridad Social para dichos casos.

12. *Actividad sindical*

Las horas retribuidas, tanto por quienes componen el Comité de Empresa, como de los Delegados y las Delegadas Sindicales, serán acumulables mensualmente, exclusivamente

cve: BOE-A-2010-1637

entre quienes componen las Secciones Sindicales a las que aquellas/os pertenezcan y en tanto no se aprueben nuevas disposiciones legales que regulen o modifiquen esta materia.

13. *Plus por trabajos en días festivos*

Las horas ordinarias trabajadas en domingos por Vigilantes y por personal de encendido de hornos que después descansan entre semana, así como las horas ordinarias de días festivos, sean o no recuperables de los de encendido de hornos que después descansan entre semana, se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor base hora extra.

14. *Plus de llamadas*

Se entenderá por «llamada» al aviso que se cursa a quienes trabajan en el departamento de Mantenimiento para que vengan a Fábrica en las horas fuera de su jornada laboral para efectuar un trabajo urgente e imprevisto. No se considerará «llamada» cuando la persona conoce de antemano que va a venir a la Fábrica a efectuar algún trabajo.

A quién se llame de acuerdo con el párrafo anterior, percibirá 16,91 euros por la llamada. Se le abonará además su tiempo de presencia como hora compensada al precio de valor hora festiva, con un mínimo de una hora por llamada.

Si la llamada se produjera después de las 24,00 horas, la persona podrá, si trabaja en turno de mañana y si así lo desea, retrasar en seis horas su entrada oficial en Fábrica desde el momento de la salida, siempre y cuando pueda trabajar, ya en su horario habitual, como mínimo dos horas seguidas. Las horas que median entre la hora oficial de entrada a Fábrica y la correspondiente hora de entrada efectiva, no serán abonadas.

15. *Seguridad y salud laboral*

La Empresa se compromete a que en los análisis de sangre y orina que se hagan a la plantilla de la Empresa, se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

Queda incorporado a este punto el artículo 45 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa en vigor.

16. *Licencias*

Las trabajadoras y trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, excepto lo recogido en el apartado C.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

cve: BOE-A-2010-1637

Por nacimiento de hijos/as prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Las licencias de este apartado «C» podrán disfrutarse en jornadas completas o medias jornadas, dentro del período de una semana o mientras dure la hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de dos días naturales si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con el /la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan trascurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el servicio de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del servicio de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e

cve: BOE-A-2010-1637

intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Parejas de hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de la pareja, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as de la otra parte.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de quien por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kms.

17. *Movilidad*

La Empresa dará cuenta al Comité de Empresa de los cambios tecnológicos, organizativos, estructurales y de producción que requieran la movilidad funcional de un colectivo de la plantilla.

Quienes por esta causa cambien de puesto de trabajo lo harán en las condiciones pactadas en el documento «Movilidad» de fecha 9 de enero de 1992.

El personal acepta también los cambios de turnos de trabajo que en cada caso sean necesarios establecer, previa exposición razonada al Comité de Empresa.

cve: BOE-A-2010-1637

Queda incorporado a este Convenio el Acta Final de Mediación de conformidad de fecha 14 de diciembre de 1.999 en relación con los cambios de turnos de trabajo y trabajo a cuatro relevos.

18. *Horas compensadas*

Se podrá seguir trabajando horas compensadas en las mismas condiciones que en la actualidad. Se establecerán los cauces oportunos para asegurar un correcto control de su uso evitando posibles abusos.

19. *Contrataciones*

Las necesidades de personal serán cubiertas íntegramente mediante contrataciones efectuadas directamente por la Empresa. Las personas así contratados tendrán los mismos derechos que quienes tengan un contrato indefinido.

20. *Ropa de trabajo*

La empresa se hará cargo del servicio de limpieza y reparto de ropa a partir del mes de enero de 2010. Se establece un periodo de prueba de seis meses para valorar su funcionamiento. Dependiendo de los resultados obtenidos, la Comisión mixta interpretativa del Convenio adoptará la decisión que estime oportuna respecto al mantenimiento del servicio, su corrección o supresión.

21. *Bolsa de horas*

Se establece una bolsa de horas anual, cuya disponibilidad se regula en el Anexo 1 del presente acuerdo.

El personal que trabaje, haciendo uso de la disponibilidad de horas en sábados y fiestas recuperables, percibirá un plus de 56,85 euros. Este plus se abonará por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

22. *Secciones sindicales*

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales con representación en la Empresa, las mismas facultades y atribuciones para negociar que las otorgadas al Comité de Empresa.

23. *Trabajo a cuatro relevos*

La Empresa queda facultada para implantar el sistema de trabajo a cuatro turnos o relevos en las condiciones siguientes:

1) Quien estando a cuatro relevos trabajare efectivamente los domingos y días festivos no recuperables, percibirá un plus de 69,88 euros por día, y 56,85 euros cuando trabajare sábados, puentes y fiestas recuperables. Estos pluses se abonarán por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

A los efectos anteriores, se entenderá por domingo, día festivo, sábado, puente o fiesta recuperable, el que empieza a las 6,00 horas de dicho día y finaliza a las 6,00 horas del día siguiente.

2) Cuando el personal a cuatro relevos tuviese que asistir a un bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o a una boda de los parientes citados o de padres, y coincidiese dicha celebración con un día festivo que le correspondiese trabajar, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

3) La Empresa se hará cargo del costo de transporte al personal que habitualmente utilizan transporte colectivo, los días anteriormente señalados.

4) Las condiciones anteriores sólo se aplicarán al personal de producción directa.

cve: BOE-A-2010-1637

24. *Invalidez Permanente Total*

1) A quien se le reconozca una Invalidez Permanente en grado de Total, si optara por causar baja en la Empresa tendrá derecho a una indemnización de 35.000 euros durante el año 2009. En el año 2010 dicha indemnización será de 38.000 euros y en el año 2011 será de 40.000 euros.

2) En el caso de que una persona sea declarada afecta de una invalidez en grado de Absoluta, causará baja en la Empresa sin indemnización. No obstante, si dicha invalidez le es revisada y rebajada al grado de Total, se le aplicará el párrafo anterior a partir de la fecha de efectos de su nueva Invalidez.

3) Si una persona que ha cesado en la Empresa por habérsele concedido una Invalidez en grado de Total, es declarada, como consecuencia de una revisión, no afecta por Invalidez en ninguno de sus grados, tendrá la opción de incorporarse a la Empresa. Si optase por la incorporación, la cuantía de la indemnización será la cantidad que resultase de abonar 7.000 € por cada año de Invalidez o parte proporcional, debiendo devolver el resto de la indemnización percibida.

4) Si durante la tramitación de su expediente de Invalidez la persona afectada estuviese de baja, la Empresa complementará sus percepciones hasta el 90% de su salario neto en activo.

25. *Compensación y absorción*

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de las cláusulas del mismo, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

26. *Plan de igualdad*

Se acuerda constituir una Comisión de trabajo con objeto de analizar y realizar las acciones necesarias que se deriven de la Ley 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres.

Esta comisión estará compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del convenio de empresa.

27. *Subcontrataciones*

Queda incorporado a este Convenio el Acta Final de conformidad y Acuerdo de 20 de mayo de 1998 sobre subcontratas.

28. *Denuncia del convenio*

Quedará automáticamente denunciado este Convenio a partir del 1.11.2011, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio que lo sustituya.

29. *Procedimiento de resolución de conflictos Preco II*

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el BOPV n.º 66 de 04-04-2000, acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

cve: BOE-A-2010-1637

30. *Comisión mixta interpretativa del convenio*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del mismo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará el Convenio Provincial de Guipúzcoa para la Industria Siderometalúrgica y demás normas vigentes en cada momento.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 27 de noviembre de 2009.

ELA	CCOO	LAB
ESK	LSB-USO	UGT

Dirección BHSA

ANEXO 1

Acuerdo sobre la bolsa de horas

1. *Bolsa de horas*

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de una bolsa de 104 horas anuales por cada trabajador/a con un máximo de 7 sábados o fiestas recuperables, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

Esta disponibilidad horaria consiste en:

1. El incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en la reducción del mismo en otro período para la recuperación de las horas trabajadas.
2. En la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas.

La utilización de la bolsa de horas tanto en exceso como en defecto, no podrá realizarse en domingos, festivos, puentes, vacaciones ni en turnos de noche de los sábados.

2. *Personal afectado*

La determinación de las personas sujetas a la disponibilidad horaria será atribución de la Dirección de la Empresa:

cve: BOE-A-2010-1637

1. Quedarán afectadas las personas que trabajen en ese momento en los centros de trabajo, secciones o departamentos en que sea necesario la utilización de la bolsa de horas.

2. Si la necesidad de la bolsa de horas en los centros afectados no es total, se determinarán las personas afectadas estableciendo preferentemente un proceso rotativo.

3. La Dirección de la Empresa se hará cargo del coste del transporte de quienes deban desplazarse por la utilización de la bolsa de horas, y utilizan habitualmente el transporte colectivo.

3. *Notificación*

La Dirección de la Empresa deberá comunicar con 72 horas de antelación a la Representación Sindical y a quienes les afecte, las razones que justifiquen la utilización de la bolsa de horas.

Ante situaciones excepcionales se convocará a la Comisión de Seguimiento con objeto de reducir el plazo de notificación.

4. *Reducción de horas*

La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

1. Supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor.

2. Disminución de la duración de la jornada laboral en una hora, independientemente de si la persona está a turnos o a jornada partida.

5. *Incremento de horas*

El incremento de horas con relación al calendario en vigor, podrá adoptar la forma de:

1. Incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor. En caso de trabajarse en sábados o fiestas recuperables, no podrá hacerse en jornada inferior a 4 horas ni superior a 8 horas.

2. Ampliación de la duración de la jornada laboral en una hora en el caso de personal a jornada partida o a un turno.

3. Incremento a jornadas de 8 horas de aquellas que por calendario tengan la jornada inferior a ésta.

Si fuera necesario el incremento de horas en un periodo en que coincidan viernes con jornada inferior a 8 horas en el calendario en vigor, se completarán primero las jornadas de los viernes antes de hacer uso de los sábados de esa misma semana.

No se podrán fijar duraciones del trabajo semanal superiores a 53 horas por más de 6 semanas sin pausa intermedia, pudiendo reinstaurarse una vez transcurrido un mes con jornada no ampliada.

6. *Regularización de la bolsa de horas*

Las horas de exceso o de defecto se regularizarán en un plazo de nueve meses desde la fecha de su realización o reducción. Si las horas de defecto no se hubieran podido regularizar en los nueve meses estipulados estas serán abonadas en la siguiente nómina.

Las horas trabajadas o descansadas en la primera quincena del mes se regularizarán antes del día 1 del noveno mes.

Las horas trabajadas o descansadas en la segunda quincena del mes se regularizarán no más tarde del último día del noveno mes.

La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponde a la Dirección de la Empresa y se comunicará personalmente a las personas afectadas con 5 días naturales de antelación. Así mismo se informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento.

cve: BOE-A-2010-1637

Cuando se pretenda disfrutar de forma consecutiva 40 horas o más, se tratará de conciliar los intereses de las personas afectadas y los de la Dirección de la Empresa.

Cuando las horas de exceso se hayan trabajado en jornadas completas, el disfrute de las mismas se hará en jornadas no inferiores a 4 horas.

7. *Averías*

En caso de producirse una avería que impida el normal desarrollo de las actividades productivas en una máquina o instalación y cuya resolución se estime que vaya a durar más de un turno, se dará ocupación al personal afectado, en otros puestos de trabajo durante el tiempo que dure la reparación o hasta el final de su jornada laboral. En caso de que se prevea que la avería va a persistir durante los turnos siguientes, se podrá avisar a quienes componen dichos turnos con dos horas de antelación como mínimo para que no se incorporen al trabajo. La recuperación de las horas no trabajadas se realizará en los términos recogidos en el capítulo «Regularización de la bolsa de horas»

Si no se les pudiera avisar en el plazo establecido y se les informara una vez que estén en la Empresa, la Dirección podrá darles ocupación hasta completar su jornada laboral. Si esto no fuese posible se le abonará el equivalente a una hora sin prima.

8. *Modalidad de pago*

En el caso de la utilización de la Bolsa de Horas, el pago se efectuará de la siguiente forma:

1. Las horas de defecto se abonarán como horas ordinarias.
2. Las horas de exceso se abonará la prima, y si son en sábado o fiesta recuperable se abonará el plus definido en el Artículo 21 del Convenio de Empresa.

9. *Regularización de Incapacidad Transitoria.*

Con carácter general, las horas correspondientes a cada día de I.T. serán las que correspondan al calendario en vigor.

A efectos de cómputo en la cuenta horaria individual se computarán el mismo número de horas que el que se abone como I.T.

10. *Licencias*

Cuando alguien perteneciente a la plantilla tuviese que asistir a una boda o bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o también a una boda de padres, y coincidiese dicha celebración con un día que le correspondiese trabajar debido a la disponibilidad, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

11. *Comisión de seguimiento de la bolsa de horas*

Se constituye una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente anexo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

cve: BOE-A-2010-1637

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 27 de noviembre de 2009.

ELA	CCOO	LAB
ESK	LSB-USO	UGT

Dirección BHSA

Tabla de salarios personal obrero

Vigencia 1.1.2009

Plus trabajos nocturnos: 20% salario real fijo + antigüedad.
Plus turnicidad 0,1202 € por jornada de 7 horas (Secciones con chandero).
Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte.
Turno de noche: 5,11 € Plus voluntario por jornada superior a 4 horas.
Jornada normal: 1592 horas. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido).
Domingos y fiestas N.R.= 7,8445 €.
Retrib. Dominical hora = 0,2242 €.

Horas extraordinarias:

Laborables (1): Columna A + antigüedad + 6,9859 €.
Sábado (2): (Columna C + antigüedad / 1592 + 42%.
Domingo: (Columna C + antigüedad / 1592 + 66%.

(1) Incluidos sábados.
(2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.

	Importes hora		Importes año			
Escalones	Salario	Prima	Explicación Escalón 9 (columna C) 9,1510 - 0,2242 = 8,9268 1592 + (3 * 30 * 5,83150 = 2116,84 8,9268 * 2116,84 = 18896,56 7,8445 * 62 = 486,36 18896,56 + 486,36 = 19382,92			
	A	B	C	D B*5,8315*(273+30)		E C + D
9	9,1510	3,2674	19.382,92	5.773,34		25.156,26
10	9,3128	3,4106	19.725,43	6.026,37		25.751,80
11	9,4819	3,5613	20.083,38	6.292,59		26.375,97
12	9,6600	3,7228	20.460,39	6.577,95		27.038,34
13	9,8470	3,8881	20.856,24	6.870,14		27.726,38
14	10,0430	4,0654	21.271,14	7.183,42		28.454,56
15	10,2474	4,2518	21.703,82	7.512,72		29.216,54
16	10,4618	4,4394	22.157,67	7.844,20		30.001,87
17	10,6929	4,6451	22.646,87	8.207,60		30.854,47

cve: BOE-A-2010-1637

	Importes hora		Importes año			
Escalones	Salario	Prima	Explicación Escalón 9 (columna C) 9,1510 - 0,2242 = 8,9268 1592 + (3 * 30 * 5,83150 = 2116,84 8,9268 * 2116,84 = 18896,56 7,8445 * 62 = 486,36 18896,56 + 486,36 = 19382,92			
	A	B	C	D B*5,8315*(273+30)		E C + D
18	10,9312	4,8593	23.151,31	8.586,08		31.737,39
19	11,1791	5,0818	23.676,07	8.979,22		32.655,29
20	11,4434	5,3215	24.235,55	9.402,88		33.638,43
21	11,7262	5,5756	24.834,20	9.851,86		34.686,06

Tabla de salarios personal empleado

Vigencia 1.1.2009

Plus nocturnidad 20% del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).
Plus voluntario jornada de noche 5,11 € por jornada superior a 4 horas.
Prima de turnicidad 0,1503 € por jornada superior a 7 horas.
Jornada normal 1.592,- h. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. de descanso retribuido).

Escalones	Sueldo mensual fijo 01-01-2009		Percepciones mensuales						Percepciones anuales			
			Prima			Sueldo más prima						
				75	80		75	80	60		75	80
	1	1,1	2	3	4	5	6 1 + 3	7 1 + 4	8 1 * 14	9	10 8 + (3*12)	11 8 + (4*12)
9	1.437,54			200,14	265,97		1.637,68	1.703,51	20.125,56		22.527,24	23.317,20
10	1.463,39			207,93	276,37		1.671,32	1.739,76	20.487,46		22.982,62	23.803,90
11	1.493,53			215,66	286,64		1.709,19	1.780,17	20.909,42		23.497,34	24.349,10
12	1.525,81			224,04	297,82		1.749,85	1.823,63	21.361,34		24.049,82	24.935,18
13	1.559,85			233,05	309,75		1.792,90	1.869,60	21.837,90		24.634,50	25.554,90
14	1.597,98			242,36	322,21		1.840,34	1.920,19	22.371,72		25.280,04	26.238,24
15	1.638,70			251,93	334,95		1.890,63	1.973,65	22.941,80		25.964,96	26.961,20
16	1.681,40			262,06	348,44		1.943,46	2.029,84	23.539,60		26.684,32	27.720,88
17	1.726,34			272,53	362,40		1.998,87	2.088,74	24.168,76		27.439,12	28.517,56
18	1.773,43			283,83	377,45		2.057,26	2.150,88	24.828,02		28.233,98	29.357,42
19	1.822,22			295,71	393,27		2.117,93	2.215,49	25.511,08		29.059,60	30.230,32
20	1.873,66			307,81	409,42		2.181,47	2.283,08	26.231,24		29.924,96	31.144,28
21	1.926,61			320,69	426,58		2.247,30	2.353,19	26.972,54		30.820,82	32.091,50
22	1.984,13			334,14	444,51		2.318,27	2.428,64	27.777,82		31.787,50	33.111,94
23	2.043,51			348,77	463,99		2.392,28	2.507,50	28.609,14		32.794,38	34.177,02
24	2.106,22			363,38	483,48		2.469,60	2.589,70	29.487,08		33.847,64	35.288,84
25	2.171,63			379,53	504,98		2.551,16	2.676,61	30.402,82		34.957,18	36.462,58
26	2.240,59			395,71	526,51		2.636,30	2.767,10	31.368,26		36.116,78	37.686,38
27	2.312,92			413,01	549,57		2.725,93	2.862,49	32.380,88		37.337,00	38.975,72
28	2.389,11			431,22	573,86		2.820,33	2.962,97	33.447,54		38.622,18	40.333,86
29	2.468,84			450,24	599,26		2.919,08	3.068,10	34.563,76		39.966,64	41.754,88
30	2.552,50			470,24	625,89		3.022,74	3.178,39	35.735,00		41.377,88	43.245,68

cve: BOE-A-2010-1637