

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1558** *Resolución de 3 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bic Iberia, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bic Iberia, SA (código de convenio n.º 90102062012015), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y USOC, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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 del Estado».

Madrid, 3 de febrero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**BIC IBERIA, S.A.**

**Convenio Colectivo 2014-2016**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo son de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Bic Iberia S.A. en el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las estipulaciones del presente convenio afectan a todas las actividades de la empresa, sean administrativas, fabricación, ventas o trabajos complementarios.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena contratados por la empresa, si bien los cargos de Alta Dirección, los Managers o responsables que reporten directamente a Dirección General o a Dirección de Fabricación y aquellos que estén encuadrados en el nivel 1 o superior del Grupo BIC quedarán excluidos del convenio colectivo en lo relativo a sus normas sobre incremento salarial.

## CAPÍTULO II

**Vigencia**Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, excepto en aquellas partes del convenio en las que expresamente se determine otra vigencia distinta.

Sin embargo, de no existir denuncia expresa, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año, negociándose en tal supuesto un sistema de revisión que afecte únicamente a los conceptos económicos del mismo.

En caso de existir denuncia del convenio, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en la negociación de un nuevo convenio, las partes se someterán a las fórmulas de mediación, conciliación y, previo acuerdo de ambas partes, arbitraje, de acuerdo con las normas del Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de las consecuencias reguladas en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de su vencimiento y a la misma se acompañará propuesta razonada que motive su denuncia.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una comisión paritaria para la vigilancia de lo pactado en este convenio, así como para la interpretación de aquellas cláusulas que motivaran diferencias entre las partes. La comisión estará compuesta por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario la comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes mediante petición comunicada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de siete días naturales y mediante la inclusión de un orden del día concreto de la reunión.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión paritaria tendrán el mismo valor de convenio colectivo, y se incorporarán al mismo sin necesidad de que finalice su vigencia. La representación social se reservará el derecho de someter dichos acuerdos a la valoración de los trabajadores a través de una asamblea ordinaria.

En caso de falta de acuerdo, la comisión paritaria se someterá a los procedimientos de mediación y/o conciliación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

En el seno de la comisión paritaria también se abordarán las discrepancias que pudieran surgir en el proceso de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, sometiéndose igualmente a los procedimientos de mediación y/o conciliación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña estas discrepancias en caso de no acuerdo en el seno de la Comisión dentro del plazo legalmente conferido.

## CAPÍTULO III

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en este convenio solo podrán ser compensadas o absorbidas en el caso de que se creen duplicidades que motiven que se repita el abono del mismo concepto.

En ningún caso se compensarán o absorberán los incrementos de convenio, ni nuevos conceptos que pudieran pactarse por el ejercicio de nuevas responsabilidades y/o tareas.

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global y a título individual, excedan de lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam». A esta garantía «ad personam» se le aplicarán los incrementos pactados en convenio.

## CAPÍTULO IV

### Disposiciones generales

Artículo 9. *Ascensos y promociones.*

Queda pendiente del nuevo informe técnico sobre los puestos de trabajo, categoría profesional y ascensos que se realizará, quedando constituida la mesa de discusión sobre este tema como máximo el 28 de febrero de 2015 y con fecha límite para la presentación de las conclusiones del estudio el 21 julio del mismo año. A partir de este estudio, el resultado de la negociación que se lleve a cabo en esta materia se incorporará al convenio colectivo.

Artículo 10.

La Empresa atenderá el principio general de que a igual trabajo y funciones, igual categoría profesional e igual salario, sin distinción de sexos.

Artículo 11.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de trabajo o categoría superior, se le consideraran todos los derechos derivados de la pertenencia a este grupo a todos los efectos.

El traslado a un puesto de trabajo superior no podrá conllevar, en ningún caso, una merma del nivel retributivo anual que se venía percibiendo en la categoría de origen.

A los seis meses dentro de un periodo de 12 meses u 8 meses dentro de un periodo de 24 meses, el trabajador consolidara el grupo profesional de destino.

Todo ello sin perjuicio a la percepción de las cantidades correspondientes por trabajo de categoría superior.

Artículo 12.

Los trabajadores que, a interés de la Empresa sean sustituidos en sus puestos de trabajo habitual y vengán percibiendo en razón del trabajo realizado el concepto de prima, no sufrirán merma alguna de la misma como consecuencia del período de adaptación en su nuevo puesto de trabajo. El período de adaptación durante el cual la Empresa deberá respetar la prima-media obtenida por el trabajador/a, en su trabajo anterior no será superior a un mes.

De existir algún caso específico que por su especial naturaleza precisara de un mayor período de readaptación, el trabajador/a que resultara afectado/a por el mismo podrá exponer su caso al Comité de Empresa, que resolverá sobre el particular de acuerdo con la información que precise. De no existir acuerdo entre la Empresa y el Comité sobre el caso que se analice, se dará traslado del mismo a la comisión paritaria.

En cualquier caso, los trabajadores que habitualmente vengán percibiendo en razón del trabajo realizado el concepto de prima de producción, seguirán percibiendo la misma,

cuando a interés de la Empresa, deban realizar tareas que no determinen el devengo de dicha prima.

#### Artículo 13.

Los administrativos y técnicos deberán de participar su decisión de abandonar el empleo con un mes de antelación y los obreros, subalternos y aprendices, con dos semanas.

La falta de cumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa para descontar de la liquidación de salarios el importe correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

#### Artículo 14. *Clasificación general.*

Queda pendiente del nuevo informe técnico sobre los puestos de trabajo, categoría profesional y ascensos que se realizaran quedando constituida la mesa de negociación como máximo el 28 de febrero de 2015 y con fecha límite del estudio de la valoración para el 21 julio del mismo año.

El personal de la empresa al que afecta el presente convenio se clasificará en función de su trabajo en los grupos siguientes:

1. Producción: En este Grupo se incluirán todos aquellos puestos de trabajo que directa o indirectamente se relacionan con carácter principal con la actividad de fabricación en la empresa.
2. Distribución: En este Grupo se incluirán todos aquellos puestos de trabajo que directa o indirectamente se relacionan con carácter principal con la actividad de venta del producto.

El encuadramiento de las categorías actuales en cada uno de estos grupos se lleva a cabo según se indica en la disposición transitoria cuarta.

## CAPÍTULO V

### Régimen de trabajo

#### Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual máxima de trabajo en la empresa será de 1782 horas de trabajo efectivo para el personal a jornada partida y de 1.747,1 horas de trabajo efectivo para el personal a turnos.

Personal turno partido A:

Horario de 8:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 18,15 horas.

Personal turno partido B:

Horario de 8:00 a 13:15 horas y de 14:15 a 17:15 horas.

Durante 11 viernes del periodo veraniego, y siempre que haya horas disponibles suficientes con carácter general, el personal de turno partido efectuará jornada continuada de 8 a 14 horas.

Personal a turnos:

El horario de los turnos será el siguiente:

- De 06:00 a 14:00 horas.
- De 14:00 a 22:00 horas.
- De 22:00 a 06:00 horas.

El horario se aplicará de lunes a viernes, así como los sábados en turno de mañana necesarios hasta completar el cómputo anual, de manera consecutiva y desde el inicio del año, sin perjuicio, en cualquier caso, de lo dispuesto en materia de cuarto turno.

Los trabajadores en régimen de turnos dispondrán de 21 minutos diarios de descanso, de los cuales 3 minutos diarios serán a cargo de la empresa.

Cuarto turno:

Cuando se constate un incremento de la demanda de producción en el Taller de Montura y envasado automático de encendedores que no pueda ser atendido adecuadamente por el actual sistema y requiera un incremento de las horas de producción semanales, se procederá a la instauración del cuarto turno que incluirá los fines de semana y se registrará por las siguientes normas:

1. Deberá identificarse si la modificación afecta total o parcialmente al personal de la citada sección.
2. Se preavisará con un mes de antelación a los trabajadores afectados por su adscripción al cuarto turno.
3. La duración del cuarto turno será indeterminada y se mantendrá mientras subsista la necesidad de mayor producción semanal. No obstante lo anterior, si el incremento de la demanda de producción se mantiene más de 9 meses se activará una nueva modalidad de cuarto turno sustitutiva del anterior, basada en contrataciones específicas en fin de semana para la atención del mismo a las que también podrán optar de manera voluntaria los trabajadores que hayan estado adscritos al cuarto turno. En todo caso, el carácter obligatorio del cuarto turno se mantendrá durante 2015 y 2016 y no se extenderá más allá de 2016 en caso de prórroga automática del convenio.
4. Una vez finalice el tiempo de adscripción al cuarto turno el trabajador volverá a su puesto anterior, salvo que se opte voluntariamente por la contratación específica en fin de semana en cuarto turno antes indicada.
5. No podrá superar el trabajo en fines de semana, como consecuencia de la adscripción al cuarto turno, el número de tres en un mes.
6. La nueva modalidad de contratos de fin de semana basada en voluntarios más nuevas contrataciones, se activará transcurrido un periodo máximo de 9 meses desde el inicio de la implantación del cuarto turno obligatorio, o antes de ese momento si existen voluntarios formados suficientes. A estos efectos, no computará dentro de los 9 meses el periodo ordinario de vacaciones.
7. Las nuevas contrataciones necesarias para la implantación del cuarto turno contemplarán en contrato el paso a turno de fin de semana cuando se ponga en marcha la solución alternativa.
8. Las personas que trabajen en turno especial de fin de semana, provengan de nuevas contrataciones o sean veteranos voluntarios, percibirán el salario correspondiente a jornada completa, sin compensación adicional.
9. Una vez implementado el cuarto turno en la modalidad de contratación de fin de semana, si se desactivara por razones productivas no podrá activarse de nuevo el cuarto turno obligatorio hasta que hayan transcurrido 8 meses.

En este caso, el personal voluntario volverá a sus puestos de trabajos anteriores y mantendrá una prioridad de permanencia si se inicia un proceso de reestructuración por causa de la desaparición del cuarto turno.

En el supuesto de activación del cuarto turno obligatorio no podrán aplicarse en el Taller de Montura y Envasado automático de encendedores medidas adicionales de flexibilidad.

10. En el resto de Secciones no afectadas por el cuarto turno obligatorio establecido en convenio será de aplicación la opción de establecer contratos de fin de semana, si fuera necesario, en las condiciones económicas, de voluntariedad o nuevas contrataciones contempladas en los apartados anteriores.

#### Artículo 16. Vacaciones.

El personal al servicio de la Empresa disfrutará de las siguientes vacaciones anuales:

1) Régimen general. De común acuerdo en la negociación del calendario en el mes de octubre de cada año.

Las vacaciones de verano se pactaran entre la Empresa y el Comité durante el mes de octubre. El periodo de disfrute de las mismas con carácter general establecido, será de 4 semanas continuadas en periodo veraniego.

Por motivos de producción o de necesidades organizativas la empresa podrá excluir de dicho periodo veraniego, una semana de vacaciones manteniéndose en cualquier caso un periodo vacacional de 3 semanas consecutivas, debiéndose conocer dicha eventualidad antes del 31 de marzo. De producirse este hecho, el disfrute de dicha semana se pactara entre el trabajador y la empresa, debiéndose disfrutar siempre dicho periodo excluido (una semana) de forma continuada salvo que existan acuerdos individuales entre el trabajador y la empresa y como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Navidad: Desde el 24 de diciembre a las 6:00 horas hasta el 1 de enero siguiente, inclusive.

Primavera: Se disfrutarán durante la Semana Santa, inclusive el lunes de Pascua. El periodo de devengo de las vacaciones será del 1 de septiembre al 31 de agosto.

- Durante el disfrute de vacaciones:
- El/la productor/a que durante el disfrute de las vacaciones de verano estuviere en situación de baja por Incapacidad Laboral (Transitoria), podrá trasladar aquellos días de vacaciones no disfrutados como consecuencia de dicha situación, a otra fecha anterior a la finalización del año, de acuerdo con las necesidades de producción en cuanto a su inicio.
- Por lo que se refiere a las vacaciones de Primavera, procederá igualmente el traslado señalado en el párrafo anterior y se entenderá referido a los días hábiles de la Semana Santa, es decir, lunes, martes, miércoles y jueves, salvo que dichos días sean declarados festivos por el calendario laboral.
- Las vacaciones no disfrutadas durante el periodo de Navidad podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

2) Régimen especial de la administración de ventas.

Atendiendo al hecho de que la administración de ventas debe adaptarse a los requerimientos de los clientes, de lo que se deriva la obligación de mantener el servicio de forma ininterrumpida e incompatible con el régimen general de vacaciones, se establece que los periodos concretos de disfrute se establecerán cada año, debiendo asegurarse la normalidad del servicio a los clientes de forma interrumpida.

Verano: En el mes de agosto el periodo que coincida con vacaciones de fábrica, el horario para el personal de administración será: intensivo de 8 a 16 horas.

Navidad: Deberán garantizarse durante el expresado período tanto la elaboración de los inventarios anuales como los cierres. Para ello, las personas necesarias trabajarán durante dos jornadas, recuperables como días de vacaciones en la fecha que elijan, siempre que no sea incompatible con las necesidades del servicio y de acuerdo con su respectivo responsable. El horario será de 8 a 14 horas.

Primavera: Durante los tres primeros días laborables de Semana Santa (lunes a miércoles) deberá garantizarse el funcionamiento de los servicios necesarios para el normal funcionamiento de la atención a los clientes y de las ventas. Las personas que deban prestar ese servicio, serán informadas, con la antelación suficiente, según se especifica en el apartado 3 de este artículo. El horario será de 8 a 14 horas.

Las personas cuya presencia no sea necesaria para el mantenimiento del servicio durante los 3 días indicados de la Semana Santa, disfrutarán sus vacaciones conforme al régimen general previsto en el apartado 1 de este artículo.

3) Situaciones especiales derivadas del disfrute de vacaciones por el personal de administración vinculado a la atención al cliente.

Con el fin de establecer un sistema equitativo en el disfrute de los distintos períodos de vacaciones del personal de administración, se establecerán turnos rotativos para el desempeño de los trabajos. No obstante, podrá alterarse el turno establecido cuando una persona afectada lo solicite, acceda a reemplazarla otra persona de su departamento y exista compatibilidad absoluta entre las tareas que realizan una y otra.

#### Artículo 17. *Licencias.*

- Por matrimonio: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijo se establece una licencia de 3 días naturales, pudiendo ampliarse a 5 días en caso de cesárea.
- Fallecimiento o enfermedad grave de familiar de primer grado y hermanos: En este caso, y tratándose de padre o madre, suegros, hijos, esposa/o, hermanos, se establece una licencia de 3 días naturales para atender estas necesidades, 4 días naturales en caso de desplazamiento a provincia limítrofe y de 5 días naturales en el supuesto de precisar desplazamiento a provincia no limítrofe.
- Con el fin de poder determinar, en los supuestos de intervenciones quirúrgicas de familiares, sin que medie hospitalización, que se trata de supuestos de enfermedades graves, se estará al criterio facultativo médico.
- Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, propios o del cónyuge, 3 días naturales.
- Las parejas de hecho constituidas conforme a lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de la Generalitat de Catalunya, sobre unión estable de parejas, serán equiparadas, en materia de derechos, permisos y licencias, a los matrimonios, incluido el permiso por matrimonio.
- Nacimiento de nieto: Cuando el nacimiento coincida con día laborable, se concederá permiso retribuido de 1 día.
- Permiso de un día natural por boda de padre o madres, hermano/a o hijo/a.
- Las madres lactantes dispondrán de hasta una hora diaria de permiso cuando la destinen a la lactancia de sus hijos menores de nueve meses.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
- Asistencia a exámenes: El personal que acredite la asistencia a exámenes encaminados a la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional, tendrá derecho a disfrutar hasta dos días al año de permiso retribuido.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

Se dispondrá de un permiso máximo de 22 horas anuales, siempre que se justifiquen debidamente, para asistir a consultas y visitas de facultativos de medicina privada o de mutuas médicas, independientemente a la asistencia a facultativos de medicina pública de la Seguridad Social.

El permiso previsto en el párrafo anterior comprenderá también, dentro del máximo común de 22 horas anuales, la posibilidad de acompañar a familiares de primer grado, que estén en situación de dependencia, a visitas médicas, tanto de medicina pública como privada. A los efectos de este artículo, se entenderá que se encuentran en situación de dependencia:

- Los padres y los suegros a partir de la edad de 75 años, y los hijos menores de 16 años, en todo caso.

– Los familiares de primer grado, con edades diferentes a las anteriores, a los que su patología genere una dependencia familiar reconocida por su médico de familia, especialista o la Administración competente haya reconocido una situación de incapacidad de la que pueda deducirse una situación de dependencia.

#### Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

Todo el personal, tendrá derecho al disfrute de 32 horas al año de permiso para asistir a exámenes tendentes a la obtención de un título académico o de formación profesional, con la obligación de recuperar las horas en los dos meses siguientes.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se establece el principio general de libertad en su realización siempre y cuando su cómputo no rebase el tope máximo autorizado por ley. El Comité tendrá conocimiento de las realizadas a través de información que, con carácter mensual (por secciones y persona), le sea facilitada por la Dirección de la empresa.

Las horas extraordinarias ordinarias se abonarán al 150 %, excepto cuando se realicen en festivos o días de descanso, en cuyo caso su importe será del 175 % de las horas ordinarias. Las horas extraordinarias que pudieran realizarse en sábado o en domingo por personas en régimen de cuarto turno, se abonarán al mismo importe que las ordinarias.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

La Empresa abonará con carácter extraordinario dos pagas anuales:

A) Una denominada de Verano.

B) De Navidad, consistentes en una mensualidad a razón de sueldo/salario, mejora voluntaria y ex antigüedad, incrementadas con el correspondiente premio de asistencia y puntualidad, más la prima de producción para quien la percibiere, que se calculará esta última, a razón de 22 días hábiles de siete horas y treinta y nueve minutos diarios, y en función de los porcentajes que cada interesado viniere percibiendo.

Estas pagas se harán efectivas por todo el día 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente, y se abonarán en proporción a la fecha de ingreso o cese en la Empresa, teniendo en cuenta que el período de devengo de cada una de ellas es el siguiente:

Paga de Verano: Del 1/08 al 31/07.

Paga de Navidad: Del 01/01 al 31/12.

#### Artículo 22. *Paga de septiembre.*

El personal afecto a este convenio disfrutará de una paga anual denominada paga de Septiembre devengable como consecuencia de la colaboración prestada, cuyo importe será de 1.377,03 euros brutos para todo el personal y proporcional para quienes no hayan devengado la totalidad, teniendo en cuenta que el período de devengo va del 01/01 al 31/12.

Esta paga se abonará por todo el día 15 de septiembre.

#### Artículo 23. *Complemento de la prestación de incapacidad temporal.*

En el caso de aquellos trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar la cantidad equivalente al sueldo/salario, antigüedad y mejora voluntaria, en su caso, que vinieren percibiendo en situación de alta.

En los supuestos en los que la IT fuere consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se procederá como en el primer caso, percibiendo además el trabajador el premio de asistencia y puntualidad y la prima de producción quien la percibiere.

## Artículo 24. *Plus de nocturnidad*

Al personal al que le sea de aplicación el plus de nocturnidad se le abonará por este concepto y por noche trabajada un 30 % sobre las bases vigentes.

## Artículo 25. *Plus Festivo.*

Para el personal que desarrolle su trabajo en turno de noche en la noche del viernes al sábado entre las 0 horas y las 6 horas de la mañana del mismo día o en día previo a festivo, en los mismos términos, se le abonará el Plus Festivo.

## Artículo 26. *Supuestos en los que se atribuye el premio de Asistencia y Puntualidad.*

Para ser atribuido el premio semanal de asistencia y puntualidad, se requiere: primero, haber asistido al trabajo todos los días de la semana, y segundo, no haber tenido más de una falta de puntualidad a la semana.

El referido premio se reducirá a la mitad cuando concurra cualquiera de los siguientes hechos: Dejar de asistir al trabajo solamente un día a la semana o tener solamente dos faltas de puntualidad a la semana.

No se adjudicará el premio en los demás supuestos. Superados estos límites, este premio se perderá.

## Artículo 27. *Prima de Trabajo en Máquina.*

Según disposición transitoria tercera.

## Artículo 28. *Retén.*

Reten de fines de semana o días de descanso según calendario (vacaciones): Se refiere al personal que debe permanecer «de guardia» por si es necesario asistir a fábrica para resolver incidencias.

Afectará al personal con capacidad de resolver necesidades imprevistas de mantenimiento o mecánicas en cualquier área o departamento de la Empresa.

Se establecen dos importes: 50 euros día por estar de guardia y 50 euros más en caso de intervención efectiva. Si el tiempo de permanencia en fábrica es superior a 3 horas, el exceso de horas se abonarán en proporción al valor de 50 euros (16,67 € por hora suplementaria o fracción). (Debe mediar documento justificativo de la incidencia a resolver.)

## Artículo 29. *Premio de fidelidad.*

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa cumplidos los 55 años y acrediten 25 o más años de antigüedad, podrán disfrutar de un permiso de 7 meses retribuidos a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con un mes de antelación al inicio del mismo y lo ejercite antes de los dos años previos a la edad de jubilación legal ordinaria.

Este permiso se disfrutará durante los meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes.

## Artículo 30. *Periodo de prueba.*

El personal que ingrese en la empresa lo hará con carácter de prueba durante el período máximo de 2 meses para el personal no cualificado y 6 meses para el personal cualificado o técnicos, con las consecuencias y régimen jurídico durante este período que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el ingreso se produce con un contrato de duración determinada inferior a 6 meses, el período de prueba no podrá ser superior a un mes.

## Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

La entrega de ropa al personal que la requiera se realizará bajo criterios de necesidad.

## Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

Será de aplicación el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal.

## Artículo 33. *Fondo Social.*

El Fondo será gestionado por una comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos del Comité de Empresa, que se reunirán cada vez que las circunstancias lo requieran y, en todo caso, cada tres meses para valorar y tomar las decisiones que procedan en orden a las peticiones planteadas. Esta Comisión decidirá anualmente que aportaciones se aplican y en qué porcentaje o importe.

En todo caso, el remanente del Fondo Social destinado a las ayudas por defunción previstas en el artículo 33.e) del Convenio será como mínimo de 20.000 euros.

Se cede la gestión de las máquinas expendedoras al Comité, con las salvedades relativas a ubicación de las máquinas, equipamientos auxiliares, nuevas maquinas, firma de contratos y facturación, entre otras similares, que corresponderá a la Dirección de la empresa.

## Artículo 34. *Seguro de invalidez o muerte y ayuda por defunción.*

La Empresa suscribirá un seguro, para los supuestos de invalidez o muerte de su personal, aplicable en los siguientes casos:

A) Los trabajadores de la empresa que sean declarados por el organismo competente de la Seguridad Social afectados a una incapacidad laboral total y permanente, entendiéndose como tal, la situación física irreversible provocada por accidente originado independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el ejercicio de su profesión habitual, percibirán 30.000 euros.

B) Si el accidente contemplado en el apartado A) tuviera la calificación de accidente de trabajo, el trabajador percibirá la suma de 40.000 euros.

C) Si la incapacidad total y permanente, determinante de la total ineptitud del trabajador para el ejercicio de su profesión habitual, derivara de enfermedad profesional declarada como tal por el organismo competente de la Seguridad Social, el/la trabajador/a percibirá una indemnización de 40.000 euros.

D) En caso de fallecimiento del trabajador sobrevenido como consecuencia de un accidente o de una enfermedad profesional declarada como tal por el organismo competente de la Seguridad Social, en cualquiera de los casos A), B) o C) anteriores, sus herederos percibirán la indemnización correspondiente al supuesto de que se trate.

E) Ayuda por defunción: Se establece una ayuda por defunción por causas naturales (no contempladas en el seguro de accidentes) en favor de los causahabientes de los empleados de la empresa, de 12.000 euros, con cargo al remanente del Fondo Social. Si faltara remanente o este fuera insuficiente, la Empresa aportará hasta un máximo de 36.000 euros al año, con independencia del número de supuestos que durante el año pudieran presentarse.

## Artículo 35. *Premio de jubilación.*

El personal que tuviere la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 y decida jubilarse cumplidos los 60 años conforme a lo establecido en el régimen general de la

Seguridad Social percibirá de la empresa como incentivo las siguientes cantidades, en función de su edad:

Edad de jubilación — Años	Premio — Mensualidades
60	10
61	9
62	8
63	6
64	5

Los incentivos señalados anteriormente se calcularán sobre los conceptos de: Salario/sueldo, antigüedad, mejora voluntaria si la hubiese, premio de asistencia y puntualidad, prima de producción, plus de nocturnidad y plus festivo que vinieran percibiendo, así como cuantos conceptos salariales puedan crearse en un futuro, con exclusión expresa de las horas extraordinarias.

Los empleados que pasen a la situación de jubilación por haber cumplido los 65 años o la edad legalmente requerida para percibir el 100% de la pensión, percibirán un premio de 3 mensualidades.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

#### Artículo 36.

La Empresa, de mediar autorización por escrito de cada uno de los trabajadores afiliados a los distintos sindicatos, gestionará por cuenta de estos el cobro de la «cuota sindical», descontando del salario mensual de cada productor/a la cantidad que estuviera autorizada, abonándola en la cuenta de las Centrales Sindicales.

#### Artículo 37.

Los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular entre sí el cupo de horas a que legalmente tienen derecho. Dicha acumulación será independiente para cada colegio electoral, y dentro de cada colegio, se hará una imputación individual a cada una de las centrales sindicales.

#### Artículo 38. *Secciones Sindicales.*

El número de horas a que legalmente tenga derecho el Delegado Sindical, podrá acumularse con las correspondientes a los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a su propio Colegio Electoral y Central Sindical, siempre y cuando no concurren en una misma persona los dos cargos.

Los Delegados Sindicales mantendrán su representación en la Empresa, con los mismos derechos y coberturas que los miembros de Comité de Empresa.

#### Artículo 39.

El personal que habiendo formado parte de la plantilla con anterioridad y causado baja en la Empresa quisiera reincorporarse a la misma, tendrá una acogida favorable, dentro de las posibilidades de cada taller o sección.

Artículo 40. *Normativa Complementaria.*

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores de la empresa en alta en el momento de la firma del convenio tendrán derecho a una compensación económica equivalente a 85 euros por la realización obligatoria del cuarto turno que se devengará por días en fin de semana de trabajo efectivo en cuarto turno.

La razón de esta compensación especial de ámbito personal limitado reside en la voluntad empresarial de corresponder al sacrificio laboral que ha supuesto para estos trabajadores aceptar la modificación de una jornada de trabajo limitada a unos días concretos de la semana y pasar a un sistema más flexible que permita a la empresa mejorar su competitividad mediante la prestación u ordenación del trabajo los fines de semana en los términos recogidos en este convenio colectivo.

Igualmente, el personal contratado para un periodo de cuarto turno obligatorio y que permanezca desde esa fecha en la empresa, tendrá derecho a percibir la compensación económica equivalente a 85 euros en las mismas condiciones a partir del segundo periodo de trabajo y subsiguientes en cuarto turno obligatorio.

Disposición transitoria segunda.

El personal que viene percibiendo el concepto de «Plus Distancia» en el momento de la firma del presente convenio, mantendrá este concepto a título individual «ad personam».

Disposición transitoria tercera.

La «Prima Trabajo en Máquina» se abonará a razón de 0,2142 €/hora por el tiempo efectivo trabajado al personal que lo percibe a la firma del presente convenio y a título individual, cuando proceda su abono.

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo deberá procederse a constituir una comisión de estudio integrada por la representación empresarial y de los trabajadores en número igual y no superior a tres miembros por cada parte que analizará las propuestas que elaborará la Dirección en materia de nueva clasificación profesional de los puestos de trabajo y cuyos resultados finales consensuados, tras un proceso de debate y posible enmienda, deberán ser presentados a la comisión paritaria para su aprobación final e integración al texto del convenio colectivo de empresa.

Se constituirá la mesa de negociación como máximo el 28 de febrero de 2015 y con fecha límite del estudio de la valoración para el 21 julio del mismo año.

Disposición transitoria quinta. *Incremento salarial:*

Para el año 2014 se aplicará un incremento salarial consolidable del 1% a los conceptos regulados en convenio.

Disposición adicional primera. *Agua potable.*

La Empresa proporcionará agua mineral a todo el personal de la empresa.

Disposición adicional segunda. *Reuniones Empresa/Comité.*

El Comité de Empresa y la Dirección mantendrán al menos una reunión trimestral en la que la Dirección informará sobre la marcha de la Empresa.

Disposición adicional tercera. *Anticipos sobre nóminas.*

Se mantiene el sistema de anticipos fijos con cargo a nómina del mes en curso.