I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

2 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Buhler, Sociedad Anónima" (código número 28010462011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Buhler, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 26 de febrero de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012 de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 26 de mayo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20140712-2

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE "BUHLER, SOCIEDAD ANÓNIMA", CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015, SUSCRITO POR LA REPRESENTACIÓN DE LA MISMA Y EL COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo sindical de trabajo, serán aplicables al personal del centro de trabajo situado en la calle del Río, número 8, polígono industrial "Las Arenas", término municipal de Pinto (Madrid).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los productores incluidos en los grupos técnico, administrativo, especialista y no cualificado, que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo 1, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de aquéllos derechos y obligaciones para las que se fije expresamente un ámbito de vigencia diferente en el presente convenio. Si llegado el vencimiento no se denuncia conforme artículo 9, se prorrogará tácitamente de año en año.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la empresa "Buhler, Sociedad Anónima", y los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha empresa comprendidas en la normativa legal vigente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Compensaciones y absorciones.

Las mejoras que se acuerden en este convenio son absorbibles y compensables con las retribuciones superiores que anteriormente al mismo viniere abonando la empresa. Posteriores mejoras no pactadas en el presente convenio y que procedan de autoridad laboral competente o convenio colectivo de rango superior, serán absorbibles o compensables hasta donde alcancen, con las ya existentes.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, exceden lo pactado en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por las siguientes personas:

Representación de la empresa

Don Flavio Díaz
Don Jaime León
Don José Vicente Blasco

Representación del personal

Don Germán Mancebo Arias
Don Javier González
Don Alejandro Lozano
Don Francisco José Valladolid
Don Victor Villanueva
Doña Teresa Morodo
Don José Manuel Rodríguez
Don Pedro Alamillo
Don Victor Saz

BOCM-20140712-2

Artículo. 9. Denuncia del convenio.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

1) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el comité de empresa y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la empresa.

2) La denuncia del convenio deberá ser hecha con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 10 Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 1.754 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas semanalmente de lunes a viernes. Manteniendo la constante en 2016 horas para el cálculo de la hora de prima.

Artículo 11. Horario de trabajo.

1. El horario de trabajo de "Buhler, Sociedad Anónima", durante la vigencia del presente convenio, será de 7:30 a 16:05 horas. El personal dispondrá de treinta minutos para poder efectuar la comida en el local que, con tal fin, tiene instalado la empresa.

2. Para el personal de horario fijo se conceden cuatro márgenes de tolerancia al mes, de quince minutos para el inicio de la jornada laboral, sin aplicar sanción alguna.

3. Se establece horario flexible, en base a la jornada efectiva pactada, que afectará solamente al personal administrativo y técnico de oficinas, en la forma siguiente:

Horario flexible:

— De 7:30 a 9:00 horas.
— De 12:45 a 13:45 horas.
— De 15:00 a 18:30 horas.

Horario fijo:

— De 9:00 a 12:45 horas.
— De 13:45 a 15:00 horas.

Entre las 12.45 y las 13.45 horas es obligatoria una pausa de treinta minutos. En todo lo demás se estará a lo establecido en el reglamento de horario flexible.

4. El personal sujeto a horario flexible que al finalizar el mes disponga de saldo horario positivo superior a diez horas podrá, previo acuerdo con su jefe directo, disfrutar de un permiso especial compensatorio en la siguiente forma:

a) La duración del permiso será igual al tiempo que supere las diez horas positivas del mes anterior, sin que en ningún caso exceda de cuatro horas.
b) Sólo se podrá disfrutar este permiso dos veces al mes.
c) El tiempo de disfrute podrá ser desde las 9:00 horas o hasta las 15:00 horas.
d) Las horas positivas máximas a pasar al mes siguiente serán veinte.
e) No puede resultar al final de mes un saldo superior a menos diez horas. Dicho saldo pasará al mes siguiente.

5. La empresa estudiará las peticiones del personal de fábrica que desee hacer horario flexible y la posibilidad de concederlo.

Artículo 12. Calendario laboral.

1. En cualquier caso, el número total de días laborables anuales durante el período de vigencia de este convenio serán 217 días. A cuyo número debe acomodarse la jornada anual establecida en el artículo 10.

2. El calendario laboral de cada año se pactará dentro del último trimestre del año precedente.

3. El incremento salarial y las tablas a los que se hace referencia en el artículo 14 han sido acordados en base a la jornada laboral establecida.

Artículo 13. Rendimiento.

1. De acuerdo con los programas de fabricación de "Buhler, Sociedad Anónima", y las características de la organización de trabajo de la empresa, se conviene que en el sistema de medición que ya se viene aplicando, y comúnmente conocido, la actividad normal corresponde al índice 100 y la actividad óptima a 140.

2. Actividad normal es la que desarrolla un trabajador medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por su realización en un esfuerzo constante y razonable (índice 100).

3. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador medio, sin pérdida de vida profesional, durante la jornada laboral (índice 140).

BOCM-20140712-2

4. La actividad normal y, por consiguiente, el rendimiento normal, son exigibles en el presente convenio. Se considerará falta muy grave, la del trabajador que, por causas a él imputables, no obtenga un promedio mensual del 80 por 100 del rendimiento normal exigible (100), durante dos meses consecutivos o tres alternos, dentro de un semestre.

5. En los trabajos a prima se partirá para su medición del rendimiento normal. Al alcanzar un trabajador un rendimiento del 12,5 por 100, sobre la actividad normal exigible (100), percibirá una prima de acuerdo con el importe establecido en la tabla que figura como anexo del presente convenio.

6. Queda expresamente convenido que el importe de la hora de prima, en ningún caso, podrá ser inferior al importe de la hora normal.

7. Entre el rendimiento normal y el 112,5, el trabajador percibirá como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

8. La liquidación de las primas o incentivos, o cualquier otro sistema de retribución por calidad o cantidad de trabajo, se efectuará por períodos mensuales, del día primero al último de cada mes, compensando las horas ganadas con aquellas que resulten deficitarias con relación a los tiempos de ejecución concedidos y a los trabajos acumulados durante el período mensual aludido, sin perjuicio, en todo caso, de la retribución horaria fijada para trabajos a prima o incentivo y correspondiente a las horas de presencia.

9. A partir del 1.1.99 se reducen los tiempos concedidos en un 40 por 100 y la fórmula de pago para determinar el número de horas de prima a cobrar por el trabajador es: tiempo concedido (Tc) por 1,4, menos tiempo de presencia productiva (Tpp).

La fórmula para determinar la actividad será:

$$(Tc \times 1,4 - Tpp) \times 100 / Tpp$$

10. Los peones y peones especialistas, que no trabajen a prima, percibirán mensualmente el importe que resulte de aplicarle el 70 por 100 de la actividad media del taller, por sus horas trabajadas. Los oficiales del taller que no trabajen a prima percibirán, como mínimo, el 75 por 100 en las mismas condiciones que los peones y peones especialistas antes mencionados. El citado promedio, en ambos casos, se calculará partiendo de la actividad media de todo el personal del taller, en el mes de su devengo, y le será pagado de acuerdo con el precio de hora que a dicho oficial o peón corresponda.

11. Todo el personal que perciba prima tendrá derecho a que las pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como la retribución correspondiente a las vacaciones, se vean incrementadas con el importe que corresponda a la actividad individual acumulada conseguida desde el 1 de enero de cada año hasta el mes anterior a su devengo. La paga de marzo se incrementará igualmente con el importe que corresponda a la actividad individual acumulada conseguida durante los doce meses del año natural precedente, el cual será abonado aplicándole el precio asignado en las tablas del presente convenio. En todos los casos para el cálculo de los mencionados importes, que pasarán a Incrementar las pagas extras y vacaciones, se aplicarán las siguientes fórmulas:

a) Oficiales que trabajen a prima: 176 x actividad acumulada individual.
b) Oficiales que no trabajen a prima: 176 x 0,75 x actividad media acumulada del taller.
c) Peones y peones especialistas: 176 x 0,7 x actividad media acumulada del taller.

12. Todo el personal de fábrica que perciba prima tendrá derecho al pago en las gratificaciones extraordinarias y vacaciones, de la media de prima de las horas extras cobradas (HE), tomándose para el cómputo:

a) Paga extraordinaria marzo: HE enero a diciembre del año anterior dividido entre 11.
b) Paga extraordinaria junio: HE enero a mayo dividido entre 5.
c) Vacaciones (mes agosto): HE enero a julio dividido entre 7.
d) Paga extraordinaria Navidad: HE de enero a noviembre dividido entre 10.

Al resultado obtenido se aplicará la actividad acumulada el último mes anterior al pago, salvo para la extraordinaria de marzo que será la del año precedente. Se aplicarán los factores 0,75 para oficiales que no trabajen a prima y 0,7 para peones y peones especialistas.

13. Procederá el pago de la media de prima, tanto para el tiempo imposibilitado de trabajar a prima por causas de averías y limpieza de máquinas, como por permisos pagados. A las horas no trabajadas se aplicará la actividad acumulada desde enero hasta el mes anterior al hecho, con los respectivos factores indicados en el último párrafo del punto anterior.

14. Cuando existan discrepancias respecto a la aplicación de tiempos, a petición de una de las partes, se reunirá la comisión paritaria dentro del plazo del plazo máximo de 5 días laborables con el fin de solucionar el problema. Si está próxima el cierre del mes se abonara la prima y luego se resolverán las discrepancias.

Artículo 14. Salarios.

1. Con efecto 1 enero de 2012 se incrementa los salarios un 2%.

2. Durante el año 2013 los salarios no experimentarán incremento respecto a los vigentes en al año 2012.

3. Con efecto 1 de enero de 2014 se producirá un incremento de un 1,3% respecto al salario percibido en el año 2013, conforme se indica en la tabla salarial anexa.

BOCM-20140712-2

4. Durante el año 2015, se acuerda la actualización de las tablas salariales vinculadas al aumento de productividad en la empresa durante el año 2014. Por cada punto de incremento de productividad en el año 2014 con respecto al valor de 2013 se procederá a aplicar un punto porcentual de incremento salarial, con un tope máximo correspondiente al IPC real de 2014 más un punto.

Para el cálculo de productividad se aplicará la siguiente fórmula: Total gastos de personal dividido entre el total horas productivas.

5. Participación en el EBIT. Al cierre de cada año de vigencia del presente Convenio, se calculará la participación en el EBIT, cuya cuantía oscilará entre el 0% y el 1% del salario total anual individual dependiendo del cumplimiento de los objetivos individuales y del resultado Contribiution to Ebit consolidado para la plantilla SAS y Coverage Difference la fábrica para la Plantilla de GLGC según la siguiente tabla.

PLANTILLA DE SAS

Grado cumplimiento objetivo			
≥ 100%	0%	0,50%	1%
75% a 100%	0%	0,25%	0,50%
≤75%	0%	0%	0%
Contr. to EBIT SAS:	≤ 17%	17%-20%	≥20%

PLANTILLA DE GHC

Grado cumplimiento objetivo			
≥ 100%	0%	0,50%	1%
75% a 100%	0%	0,25%	0,50%
≤75%	0%	0%	0%
CD de Fábrica	≤ 0	0-250	≥250 k€

Forma de pago, mensualidad especifica mes de mayo del año siguiente

6. El cálculo del salario para el personal de fabricación y montaje, se realizará por día natural de acuerdo con los importes incluidos en las tablas. Las ausencias no pagadas serán descontadas de acuerdo con el importe hora que a cada trabajador corresponda.

7. Todo el personal percibirá sus emolumentos mediante transferencias al banco que indique. Dichas transferencias bancarias se harán de tal forma que el trabajador pueda tener a su disposición sus haberes el último día de cada mes.

8. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cada trabajador recibirá una copia del recibo individual de salarios.

Artículo 15. Antigüedad.

El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será la que figura en las tablas de salarios durante el período de vigencia del presente convenio, y que equivale en cada caso al 5 por 100 del salario base que corresponda.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

1. Todo el personal de la empresa percibirá cuantas horas extraordinarias realice, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

No obstante, de exceder la jornada laboral a la inicialmente establecida, el valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrá un recargo del 50%. El incremento será de un 75% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo cuando las horas extraordinarias se realicen en Sábado y 100% en Domingo y festivo.

De Común acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y media de descanso las realizadas de Lunes a Viernes y con una hora y cuarenta y cinco minutos las realizadas en Sábado.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias tendrán derecho a percibir un plus de locomoción, por cada día que se realicen tales horas.

2. El personal de montaje percibirá las horas extras con los recargos del 75 por 100 para las normales y del 100 por 100 para las festivas, conforme a la siguiente fórmula:

a) Personal sueldo mensual: (Sueldo convenio + antigüedad + PVE) x 15/horas anuales s/c
b) Personal sueldo diario: (Sueldo convenio + antigüedad + PVE) x 455/horas anuales s/c

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal de “Buhler, Sociedad Anónima” percibirá tres gratificaciones extraordinarias: marzo, verano, Navidad.

1. Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y en treinta días si se refiere a salario diario.

En ambos casos sobre el total de la retribución del convenio y complementos personales, incluyendo, asimismo, la media de prima citada en los apartados 11 y 12 del artículo 13.

2. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado: la de marzo en el año en curso completo, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo semestre. Se considera a estos efectos como trabajo los plazos que determina la Ley de Seguridad Social de incapacidad temporal.

BOCM-20140712-2

3. Estas tres gratificaciones se cobrarán, respectivamente, con las nóminas de marzo, junio y diciembre. En el caso de nuevas incorporaciones de personal, posteriores al 31 de marzo, la parte proporcional de la gratificación de dicho mes, se abonará en la nómina de diciembre.

4. En aplicación del apartado 2 anterior, en el caso de que un trabajador, por causar baja en la empresa en fecha posterior al 31 de marzo y anterior al 31 de diciembre, hubiese percibido en su totalidad la gratificación de marzo sin haberla devengado íntegramente, se considerará, a todos los efectos, como anticipo la diferencia entre lo pagado y lo devengado, quedando autorizada la empresa a descontar este anticipo de la liquidación final que se le practique.

5. En el caso de que un trabajador cause baja en la empresa, tendrá derecho a que en su liquidación final se le abone, además de las partes proporcionales que puedan corresponderle de las gratificaciones antes citadas, el importe de una mensualidad cuando el salario sea mensual, o de treinta días si el salario fuese diario, incluyendo los conceptos señalados en el punto 1 anterior.

No será abonada esta mensualidad adicional o, en su caso, el salario de treinta días, en los supuestos de cese voluntario (excepto en el caso de que el cese sea por jubilación) y altas de personal que se hayan producido a partir del 1.1.94.

6. La gratificación de marzo sustituye, a todos los efectos, a la gratificación de beneficios mencionada en el convenio de 1992 y anteriores y siempre será abonada completa a los trabajadores que estuviesen de alta en plantilla el 1 de enero del año al que corresponda y de acuerdo con los términos y condiciones expuestos en el presente convenio.

Artículo 18. Desgaste de herramientas.

Para compensar el desgaste de herramientas propias del trabajador, los montadores de “Buhler, Sociedad Anónima”, percibirán una compensación de 0,11 euros /día de trabajo realizado.

Artículo 19. Dietas.

1. La dieta se percibirá completa siempre que se pernocte fuera del domicilio habitual, y su importe será por día natural de desplazamiento:

a) Personal que realice funciones de asistencia técnica: 76 euros.
b) Jefes montadores o personal de asistencia técnica que realice sus funciones: 70 euros.
c) Montadores y operarios: 66 euros.

2. Si se pernoctase en el domicilio y se realizara fuera la comida y/o cena, se percibirá por cada una de ellas la cantidad de 18,35 euros.

3. Personal técnico, administrativo y delegados. T odo el personal administrativo, los delegados y el personal técnico cuyas funciones no sean las de asistencia técnica o montaje, efectuarán sus desplazamientos bajo el régimen de “gastos a justificar“, quedando obligado a aportar los correspondientes justificantes del gasto realizado, de conformidad con el reglamento de gastos de la empresa.

Artículo 20. Kilometraje.

La utilización debidamente autorizada de coche particular para la empresa se indemnizará a razón de 0,32 euros por kilómetro.

Artículo 21. Medios de protección personal.

1. La empresa entregará anualmente a cada operario de fabricación y montadores dos buzos y un par de botas de seguridad. Igualmente facilitará gafas de protección, arnés y cascos de seguridad para el personal que esté obligado a utilizar dichos medios para la prevención de riesgos laborales.

2. El equipo de protección individual será de uso obligatorio para los trabajadores afectados. Será de aplicación el contenido de la Ley 31/1995 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Todo el personal de la empresa que tenga acreditado un año de antigüedad disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas conforme a su salario convenio y complementos personales, incluyendo la media de prima citada en los apartados 11 y 12 del artículo 13.

2. El personal que lleve prestando en la empresa treinta años o más de servicio, disfrutará de treinta y cinco días naturales de vacaciones, siendo este el tope máximo establecido a todos los efectos. Los cinco días adicionales de vacaciones sobre el resto del personal, serán disfrutados en las fechas que se acuerden con la empresa.

3. En ninguno de los dos casos mencionados anteriormente se podrán disfrutar más de veintiocho días naturales consecutivos.

BOCM-20140712-2

Artículo 23. Permisos y licencias.

1. El permiso retribuido a que se refiere el artículo 37, apartado 3, letra b), del vigente Estatuto de los Trabajadores, para el caso de maternidad, podrá disfrutarse por el trabajador, a su elección, en dos días laborables consecutivos o bien cuatro medias jornadas consecutivas.

2. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, o en el supuesto de nacimiento de hijos y cuando éstos sucesos se produzcan en localidad distinta a la residencia habitual, los trabajadores tendrán un permiso retribuido de 4 días y la Empresa asumirá el abono del viaje de vuelta a su domicilio, así como el de regreso al lugar donde estuviese previamente desplazado, si fuera necesario, percibiendo en toda caso, las dietas correspondientes a los días de viaje.

Artículo 24. Premios de fidelidad.

1. Los trabajadores de "Buhler, Sociedad Anónima", tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y tres gratificaciones al cumplir los cuarenta años de servicio.

2. Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y treinta días si se refiere a salario diario, sobre el total de la retribución convenio y complementos personales, incluyendo asimismo la media de prima citada en el apartado 11 del artículo 13. Estos importes serán conforme al año natural precedente.

Artículo 25. Becas.

Con objeto de facilitar la mejor formación humana y profesional de sus trabajadores, la empresa contribuirá para este fin, durante la vigencia de este convenio, con la cantidad de 2.300 euros anuales, que serán destinados al pago para asistencia a cursillos o ciclos sobre temas formativos, técnicos, económicos, sociales, humanos, etcétera. La concesión de las correspondientes asignaciones se decidirá por la dirección de la empresa, solicitando previamente informe del comité de empresa.

Artículo 26. Complemento enfermedad.

1. La empresa complementará, tanto la prestación a la Seguridad Social, como los períodos no subsidiados por ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario durante sesenta días naturales por año natural desde el día inicial de la baja.

En los supuestos de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral, dicho complemento sólo procederá cuando el índice de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere el 6% en los doce meses anteriores computados por enteros a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal y será el resultado de la fórmula siguiente:

I.A.T. = 100 x (horas perdidas por enfermedad) –Accidente/Horas Jornada

En todo caso, el referido complemento se abonará a todos los trabajadores durante su primera baja médica del año natural por enfermedad común o accidente no laboral, con independencia del índice de absentismo.

El trabajador deberá portar los correspondientes partes de baja y alta expedidos por facultativo de la Seguridad social para proceder al pago de dicho complemento.

En todos los casos el servicio de salud laboral de la empresa conocerá sobre los procesos de enfermedad de los trabajadores, debiendo recabar información al respecto.

2. Se aplicará dicho complemento tanto en los casos de incapacidad laboral derivada de enfermedad común como por accidente no laboral. En el supuesto de que el trabajador no tuviera derecho al subsidio de incapacidad temporal por carecer del período mínimo de cotización, la empresa abonará la parte de dicho complemento por la diferencia entre lo que percibirá de Seguridad Social y el salario 100 por 100.

3. El trabajador deberá aportar los correspondientes partes de baja y alta expedidos por facultativo de la Seguridad Social para proceder al pago de dicho complemento. En los procesos de enfermedad continuada, que no hayan transcurrido más de seis meses, deberá hacerse especial referencia en la hoja de ausencia a confeccionar por el trabajador con el fin de aplicar y calcular la prestación conforme a la normativa establecida para la percepción del subsidio correspondiente a cargo de la Seguridad Social.

4. Los sesenta días naturales, como máximos a percibir, podrán ser consecutivos o alternos, considerando para el cómputo global la fecha de baja y de alta.

5. Se pagará 100 por 100 para los días a consulta médica (medicina general o especialista) por un máximo de cuatro horas diarias. Este tiempo no computará para los sesenta días fijados en este artículo.

6. El complemento se abonará desde el primer día hasta el alta médica, por un total máximo de sesenta días naturales durante un año, por los siguientes conceptos:

a) Empleados: Salario convenio + antigüedad + PVE.
b) Operarios: Salario convenio + antigüedad + PVE + plus carencia de incentivo + prima de producción.

BOCM-20140712-2

7. La prima de producción se calcula aplicando la actividad acumulada del mes anterior a la fecha de la baja a las horas laborables del período de incapacidad laboral, por el factor 0,75 para oficiales que no trabajen a prima y 0,7 para peones y peones especialistas, por precio hora prima individual.

Artículo 27. Seguro privado de accidentes.

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, la empresa elevará en un 2 por 100 el importe de las sumas aseguradas en la póliza colectiva que tiene actualmente suscrita a favor del personal, cubriendo los riesgos de muerte, incapacidad permanente y gastos médico farmacéuticos.

Los citados incrementos se aplicarán solamente a las sumas aseguradas por la empresa, quedando, por lo tanto, excluidas las sumas aseguradas que, de forma individual y voluntaria, cada trabajador hubiese aumentado en dicha póliza.

Artículo 28. Reconocimiento médico.

Con independencia de los reconocimientos médicos que la legislación laboral prescribe, la empresa facilitará al personal que lo desee la posibilidad de un examen de vista y oídos realizado fuera de la jornada laboral. El servicio de salud laboral de la misma determinará, en cada caso concreto, la necesidad o no de un reconocimiento más riguroso en el organismo oficial competente.

Artículo 29. Comedor.

La empresa proporcionará un local adecuado y el personal para la distribución y reparto de la comida, en régimen de autoservicio, así como unas instalaciones de cocina, para que el personal pueda efectuar la comida durante los horarios destinados a tal fin. Del coste correspondiente al cubierto completo, correrá el 50 por 100 a cargo de la empresa y el otro 50 por 100 a cargo del trabajador. El resto de las consumiciones que se realicen serán por cuenta exclusiva del trabajador.

Artículo 30. Garantías Sindicales (comité de empresa y delegados de prevención).

Se reconoce a cada miembro del comité de empresa, de forma individualizada, un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que no podrán exceder de treinta horas en cada mes. Es posible la acumulación de horas siempre que se dé entre miembros del comité de empresa incluidos en una misma candidatura electoral y a condición de que no excedan de cuarenta horas por trabajador y mes. En ningún caso se podrán acumular horas entre miembros del comité pertenecientes a listas distintas, ni tampoco de un mes a otro. El comité de empresa, para el año 2007, asume el cometido de los delegados de prevención, dentro de su crédito de horas sindicales. Los requisitos, forma y condiciones exigidos para su utilización, serán los establecidos por las disposiciones legales presentes, o futuras que se dicten sobre la materia, a las cuales, asimismo, es preciso remitirse en todos los demás temas relacionados con la representación colectiva de la empresa.

Artículo 31. Traslados.

El personal afectado por la Resolución de la Delegación de Trabajo de Madrid, de fecha 4 de agosto de 1972, dictada con motivo del traslado de su puesto de trabajo desde la calle de San Mario, número 14, Madrid, a la factoría del polígono industrial “Las Arenas”, en Pinto (Madrid), seguirá percibiendo la cantidad que corresponda de acuerdo con su categoría profesional, según los importes recogidos en las tablas salariales que se consideran como anexo del convenio.

Artículo 32. Contratos eventuales.

1. Los Contratos eventuales por circunstancias de la producción para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán celebrarse por un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, salvo los correspondientes al grupo c) del apartado 3, que tendrán una duración de dos meses, dentro del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, con un máximo de cuatro personas.

2. Cuando el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los doce meses.

3. En todo caso, el trabajador eventual tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, cuya clasificación laboral se llevará a efecto conforme a lo siguiente:

a) Cualquier categoría que figura en las tablas anexas.
b) Aspirante B, sin experiencia, en edad de dieciocho a veintitrés años, que no tiene los conocimientos suficientes para su clasificación en el grupo a) (tablas 1 y 28). El tiempo trabajado en esta modalidad será de seis meses, como máximo, computándose tanto para el período

BOCM-20140712-2

de tres años de permanencia en la categoría de oficial tercera como para el período de un año de permanencia en la categoría de Auxiliar primera año.

c) Aspirante A, personal sin experiencia, principalmente hijos de empleados (tablas 2 y 29).

4. La retribución de estos contratos será conforme con lo establecido en el presente convenio, con la limitación para los grupos b) y c) del punto anterior, que no llevarán complemento personal por prima directa o indirecta.

5. En todos los casos, los contratos se presumen concertados conforme a los períodos de prueba establecidos en el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando no se especifique en el propio contrato de trabajo.

Artículo 33. Horas productivas.

La lista de horas productivas de cada operario será considerada confidencial. Solamente tendrá acceso a la misma el personal que confecciona la nómina.

Artículo 34. Acuerdo jubilación parcial.

1. Con fecha 1 de diciembre de 2005 se alcanzó el Acuerdo sobre empleo y jubilación parcial, plan de empleo y relevo, suscrito por "Buhler, Sociedad Anónima", y el Comité de Empresa, en base a lo establecido en el marco del RD 1131/2002.

2. Actualmente el acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, según TIN 1827/2010 de 6 de Julio.

Artículo 35. Clasificación profesional por grupos.

El presente artículo sobre clasificación profesional, que surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2012, establece un nuevo sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo constará de 8 Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

La empresa Buhler S.A. se compromete a realizar con el Grupo las gestiones que se encuentren a su alcance para que éste adjudique a la fábrica de Pinto la mayor producción que resulte viable

SEGUNDA

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

TERCERA

Las firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al procedimiento previsto en los artículos 56 y 57 del Acuerdo Estatal del Metal (BOE 10 de mayo de 2013, resolución de la Dirección General de Empleo del 22 de abril de 2013), debiéndose entender las referencias a la Comisión Paritaria como la propia de este convenio colectivo y al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) como hechas al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid".

CUARTA

La empresa Buhler, S.A. reconoce como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y prestando especial atención a lo vertido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

BOCM-20140712-2

TABLA SALARIAL MENSUAL 2014

Con incremento 1,3%

CATEGORIAS		AÑO 2014 SALARIO BASE	AÑO 2014 COMPLEMENTO CONVENIO	AÑO 2014 TOTAL SALARIO CONVENIO	AÑO 2014 COMPL PERSONAL ANTIGÜE. (1QUINQ.)	AÑO 2014 RESOLUC. 4-8-72 1/2 H.X DÍA TRAB.
2	PERSONAL SUBALTERNO					
21	Listero	732,55	675,36	1.407,91	36,63	
22	Almacenero	732,55	645,85	1.378,40	36,63	
23	Chofer de camión y turismo	732,55	732,43	1.464,98	36,63	
25	Ordenanza	732,55	616,38	1.348,93	36,63	
26	Telefonista/Recepcionista	732,55	675,36	1.407,91	36,63	
28	Aspirante B	601,59	180,08	781,67		
29	Aspirante A	601,59		601,59		
3	PERSONAL ADMINISTRATIVO					
		0,00	0,00	0,00	0,00	
31	Jefe de 1ª.	951,81	944,61	1.896,42	47,59	5,63
32	Jefe de 2ª.	906,41	887,97	1.794,38	45,32	5,32
33	Oficial 1ª. y viajante	815,21	793,98	1.609,19	40,77	4,78
34	Oficial 2ª	778,73	698,81	1.477,54	38,94	
35	Auxiliar	736,74	574,32	1.311,06	36,84	
36	Auxiliar 2º año	736,74	440,13	1.176,87		
37	Auxiliar 1º año	736,74	304,35	1.041,09		
4	PERSONAL TÉCNICO DE OFICINAS					
41	Delineante Proyectista	920,09	901,32	1.821,41	46,01	5,41
42	Delineante de 1ª.	816,00	794,74	1.610,74	40,80	4,78
43	Delineante de 2ª	779,11	699,14	1.478,25	38,96	
45	Archivero Reproductor	736,74	574,32	1.311,06	36,84	
46	Auxiliar Técnico	736,74	574,32	1.311,06	36,84	
47	Auxiliar 2º año	736,74	440,14	1.176,88		
48	Auxiliar 1º año	736,74	304,36	1.041,10		
5	PERSONAL DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					
51	Jefe de organización de 1ª.	952,92	945,70	1.898,62	47,65	5,63
52	Jefe de organización de 2ª	907,38	888,90	1.796,28	45,38	5,33
53	Técnico de organización de 1ª.	813,59	792,39	1.605,98	40,68	4,77
54	Técnico de organización de 2ª.	775,28	695,72	1.471,00	38,77	
55	Auxiliar de organización	736,74	574,32	1.311,06	36,84	
56	Auxiliar de organización 2º año	736,74	440,14	1.176,88		
57	Auxiliar de organización 1º año	736,74	304,36	1.041,10		
6	PERSONAL TÉCNICO DE TALLER					
61	Jefe de Taller	958,08	950,82	1.908,90	47,91	
62	Maestro de Taller de 1ª.	904,82	886,39	1.791,21	45,25	5,31
63	Jefe montador	841,45	908,08	1.749,53	42,08	
64	Maestro de Taller de 2ª.	841,45	908,08	1.749,53	42,08	5,20
65	Encargado	787,94	936,64	1.724,58	39,41	
7	PERSONAL TÉCNICO TITULADO					
71	Ingeniero/Licenciado	964,63	1.370,08	2.334,71	48,24	
72	Perito/Ingeniero Técnico	947,20	1.137,66	2.084,86	47,37	
73	Maestro Industrial	943,95	835,93	1.779,88	47,20	
77	Jefe molinero	729,59	568,77	1.298,36	36,49	

BOCM-20140712-2

TABLA DE SALARIOS 2014

PERSONAL DE FABRICACIÓN

CATEGORIAS		AÑO 2014 SALARIO BASE	AÑO 2014 COMPLEMENTO CONVENIO	AÑO 2014 TOTAL SALARIO CONVENIO	AÑO 2014 ANTIGÜEDAD (1 QUINQ.)	RESOLUC. 2014 05-AGO-72 1/2 H. POR DÍA TRAB.	AÑO 2014 SIN ANTIG.	AÑO 2014 2 QUINQ.
10 Jefe de Equipo	Día	25,22	27,75	52,97	1,27			
	Hora	4,57	5,02	9,59	0,23		9,55	0,28
11 Oficial 1ª. A	Día	25,22	24,54	49,75	1,27	4,49		
	Hora	4,57	4,44	9,01	0,23		8,98	0,28
12 Oficial 1ª. B	Día	25,22	23,02	48,24	1,27	4,35		
	Hora	4,57	4,17	8,73	0,23		8,70	0,28
13 Oficial 1ª. C	Día	25,22	21,97	47,19	1,27	4,26		
	Hora	4,57	3,98	8,54	0,23		8,51	0,28
15 Oficial 2ª.	Día	24,78	20,50	45,28	1,25			
	Hora	4,49	3,71	8,20	0,23		8,16	0,26
19 Oficial 3ª. (1º y 2º año)	Día	24,57	9,91	34,48				
	Hora	4,45	1,79	6,24			6,22	
16 Peón Especialista (con prima)	Día	24,35	21,75	46,10	1,22			
	Hora	4,41	3,94	8,35	0,23		8,31	0,26
17 Peón Especialista (sin prima)	Día	24,10	21,16	45,26	1,21	4,09		
	Hora	4,36	3,83	8,19	0,23		8,16	0,26
18 Peón (1º y 2º año)	Día	23,92	10,11	34,03				
	Hora	4,33	1,83	6,16			6,13	
1 Aspirante B	Día	20,13	5,74	25,87				
	Hora	3,64	1,04	4,68				
2 Aspirante A	Día	20,13		20,13				
	Hora	3,64		3,64				

Las categorías de Oficial 3ª y Peón, transcurridos 2 años, pasarán a una de las categorías superiores.

PERSONAL DE MONTAJE

	CATEGORIAS	AÑO 201 SALARIO BASE DIA	AÑO 2014 COMPLEMENTO CONVENIO DIA	AÑO 2014 TOTAL SALARIO DIA	Antigüedad (1 Quinq.)
					AÑO 2014 ANTIGÜEDAD DIA
5	Oficial 1ª. A	25,22	23,98	49,20	1,27
6	Oficial 1ª. B	25,22	22,36	47,58	1,27
7	Oficial 1ª. C	25,22	21,27	46,49	1,27
8	Oficial 2ª. A	24,78	21,35	46,13	1,25

BOCM-20140712-2

CALENDARIO LABORAL AÑO 2014

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JORNADA LABORAL: 1754 horas anuales (lunes a viernes)

Festivos (Mas 2 en sábado)	10	Recuperados	4	Sábados	50
Fiestas locales	2	? L. disposición	6	Domingos	52
Vacaciones	22	Laborables	217		

(03/19.041/14)

BOCM-20140712-2