

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Bridgestone Europa NV/SA, sucursal España de ventas (código número 28103331012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Bridgestone Europa NV/SA, Sucursal España de Ventas, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de diciembre de 2021, 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 Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de junio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO BRIDGESTONE EUROPA NV/SA
SUCURSAL ESPAÑA DE VENTAS (2019-2024)**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1º PARTES CONTRATANTES

El presente convenio colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Bridgestone Europa, NV/SA. Sucursal España, y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de centro de trabajo afectado por este convenio.

ART. 2º ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afecta a los empleados de Bridgestone adscritos al centro de trabajo de Madrid de Bridgestone Europa, NV/SA Sucursal España.

ART. 3º ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos contenidos en el presente convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y los empleados afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuadre el centro.

ART. 4º ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio se aplicará a todo el personal de la plantilla excepto al de alta dirección, al que se refiere el Art. 2 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1382/85 de 1 de Agosto.

En todo caso, las normas del convenio serán de aplicación siempre que por la naturaleza del contrato sean aplicables y que en el propio convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia

ART. 5º ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia general de este convenio será desde el **1-1-2019 hasta el 31-12-2024**. En los artículos en que se hace referencia a una vigencia distinta respecto a materias concretas se estará a lo allí específicamente dispuesto.

ART. 6º REVISIÓN

Cualquiera de las partes podrá solicitar de manera motivada la revisión del contenido del convenio durante su vigencia. La revisión, previa notificación debidamente fundamentada de la parte que la solicite, será negociada, en su caso, por todos los sujetos legitimados para la negociación del convenio y aprobada por la mayoría de ambas representaciones, empresarial y social.

ART. 7º APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente convenio, en todo o en parte, corresponderá a una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio. Esta comisión estará formada por cuatro vocales nombrados por los sindicatos firmantes de este convenio entre los pertenecientes a la Comisión Negociadora del mismo, siempre que esas personas sigan siendo representantes del personal, y otros cuatro por la empresa, también pertenecientes a la Comisión Negociadora.

Ambas partes contratantes se comprometen a plantear y debatir en esta Comisión Paritaria cuantas discrepancias surgieran entre ellas acerca de la interpretación o aplicación del convenio. Asimismo establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier empleado o sindicato se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este convenio, a las instancias jurisdiccionales o administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días hábiles. La aprobación de una resolución requerirá el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. Las resoluciones que dicte la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que la ley atribuye a los convenios colectivos estatutarios.

En caso de que la Comisión Paritaria no fuera capaz de adoptar una decisión sobre los temas que se le plantearan cualquiera de las partes podrá solicitar un procedimiento de mediación en el marco de la Fundación IRMA-FST (Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje- FSP). Para el inicio de un procedimiento de arbitraje será necesario el acuerdo de ambas partes.

Este procedimiento de resolución de conflictos se utilizará también en caso de que se plantee la inaplicación de cualquiera de las cláusulas del convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 8º APLICABILIDAD

Mientras esté vigente este convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será la norma convencional de aplicación a las relaciones de trabajo del centro afectado.

Este convenio será de aplicación en todo lo acordado en el mismo con el máximo respeto a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, convenios sectorial de aplicación y demás normativa vigentes aplicable.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y, en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento. La empresa no aplicará durante la vigencia del convenio la posibilidad de inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 41 del mismo texto. La no aplicación de las condiciones acordadas sólo será posible mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 7 de este convenio.

ART. 9º COMPENSACIÓN

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencia, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

ART. 10º NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

ART. 11º DENUNCIA

La denuncia de este convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

ART. 12º COMPUTO DE PLAZOS

En todos los artículos de este convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de Bridgestone Europa, NV/SA. Sucursal en España contados siempre de lunes a viernes.

CAPÍTULO II

POLITICA DE EMPLEO Y PLANTILLA

ART. 13º PLANTILLA

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa, en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente.

ART. 14º INGRESO DE PERSONAL

- a) La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso. La selección se efectuará según recoge la postura de Bridgestone ante los derechos humanos respetando el principio de no discriminación por motivos de raza, etnia, nacionalidad, sexo, género, edad, idioma, religión, credo, condición social, discapacidad, o cualquier otro factor relacionado.

- b) La compañía aplicará la ley vigente al régimen de temporalidad de los contratos de trabajo, para aquellas personas contratadas temporalmente.

ART. 15º CASOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

El personal contratado a tiempo parcial y bajo la modalidad de relevo percibirá su retribución conforme a la normativa vigente de aplicación tanto con carácter general como la resultante de la aplicación de este convenio.

Los empleados que accedan a la jubilación parcial además les será de aplicación las especialidades en materia retributiva reflejadas con carácter específico en el art. 77 del presente convenio.

ART. 16º PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE PERSONAS: PLAN DE IGUALDAD

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas el principio de no discriminación por motivos de raza, etnia, nacionalidad, sexo, género, edad, idioma, religión, credo, condición social, discapacidad, o cualquier otro factor relacionado.

Este principio rector, vendrá regulado en el Plan de Igualdad de la compañía. Dicho plan será elaborado por la mesa negociadora que se constituirá entre empresa y representantes de los trabajadores, siguiendo los preceptos legales establecidos para este propósito.

A tal efecto, se creará una comisión de trabajo formada por tres miembros en representación de los sindicatos firmantes del convenio y otros tres en representación de la empresa.

ART. 17º CESE

Los empleados que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estarán obligados a comunicarlo por escrito a su manager y al área de recursos humanos con un plazo mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación de salarios generados hasta la fecha (finiquito) los días que no se respeten del preaviso, según la fórmula de descuento establecida en el Art. 80.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en el ciclo de nómina correspondiente, por los conceptos fijos. Si hubie-

ra conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

ART. 18º SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el Art. 13, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidos en este Convenio.

ART. 19º PERMISOS SIN SALARIO

Podrán solicitar permiso sin salario con una duración máxima de hasta tres meses los trabajadores fijos que lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

ART. 20º EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La comunicación a la Empresa de la excedencia voluntaria (salvo la establecida en el artículo 46.3 ET) deberá ser informada por la persona trabajadora por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva. El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia voluntaria salvo el supuesto de excedencia voluntaria del art. 46.3ET en el que no aplicará el citado preaviso.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida (a excepción de la excedencia voluntaria del art. 46.3ET cuya incorporación será automática)

Al reingreso de la excedencia:

- 1) Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento. El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.
- 2) Si es voluntaria : Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia..
- 3) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo

grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del ET será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

- 4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- 5) La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En todos los casos de excedencia la persona trabajadora perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta, excepto en lo que afecta al PLAN DE PENSIONES en que el Promotor y el Partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa

ART. 21 º REVISIÓN DE SITUACIONES DE INCAPACIDAD

Se reconoce el derecho al reingreso automático en la empresa de todo empleado cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una invalidez permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de invalidez. Si por parte del empleado se recurriera esta resolución ante los Tribunales, el reingreso tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de invalidez y privar de pensión al afectado. El reingreso se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

ART. 22º SITUACIÓN DE BAJA CON PROPUESTA DE INVALIDEZ

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que un empleado sea baja por propuesta de invalidez, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización del empleado desde el momento de la propuesta hasta la resolución del I.N.S.

SECCIÓN 1ª

*Clasificación Profesional***ART. 23º REGULACIÓN Y AMBITO**

Las estructuras salariales serán reguladas por el sistema de clasificación profesional de este convenio y se aplicaran a la totalidad del personal que preste sus servicios en Bridgestone Europe, NV/SA. Sucursal en España y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

ART. 24º SISTEMA ADOPTADO

Bridgestone Europe, NV/SA. ha adaptado las categoría profesionales a las posiciones de su catálogo de puestos corporativo (Job Catálogo) .

Los elementos básicos de esta Valoración son:

- PUESTO DE TRABAJO son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de Bridgestone Europa NV S.A. sucursal España de ventas o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.
- CATALOGO DE PUESTOS, recoge las funciones principales, así como el ámbito de acción y responsabilidad de todas las posiciones existentes en la compañía. Este debe ser el documento de referencia en caso de creación de una nueva posición.
Los representantes de los trabajadores, pueden solicitar el catálogo de puestos a RRHH para su consulta.
- Las posiciones deberán describir las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto.

SECCIÓN 2ª

*Grupos Profesionales***ART. 25º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La clasificación profesional de los empleados afectados, en virtud de lo dispuesto en el Art. 22º del Estatuto de los Trabajadores es la que queda establecida en este Convenio.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

- Reconocimiento de un "status" personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.
- En virtud del sistema del catálogo de puestos descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.
- La categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

ART. 26º CATEGORÍAS LABORALES

Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Bridgestone Europa NV/SA. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducir, a partir del catálogo de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las descripción de cada puesto en sus funciones, Capacidad y Responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional.

ART. 27º CAMBIOS DE CATEGORÍA

En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía "ad personam" salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación.

ART. 28º GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

- a) Grupos profesionales:
- Personal que realiza trabajos **Técnicos**.
 - Personal que realiza trabajos **Comerciales**.
 - Personal que realiza trabajos **Administrativos**.
 - Personal que realiza trabajos de **Servicios**.

- b) Categorías laborales:
- **Grupo de Técnicos:**

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- o Ingenieros Técnico.
- o Ingenieros Técnico 1ª.
- o Ingenieros Técnico 2ª.
- o Ingenieros Técnico 3ª.

La categoría asignada del grupo técnico de Ingenieros técnicos de nueva incorporación será valorada en función de la experiencia, responsabilidad y complejidad del puesto. El paso de una categoría a otra de rango superior se hará efectiva una vez cumplido el período de un año de antigüedad en la categoría que precede.

El objetivo de clasificación de estas categorías es poder dotar de un desarrollo profesional dentro del área a perfiles con distintos niveles de experiencia.

- o Técnicos (Especialistas en servicio a flotas)

- **Grupo de Comerciales:**

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguiente categoría:

- o Delegados de Ventas.
- o Delegados de Ventas 1ª.
- o Delegados de Ventas 2ª.
- o Delegados de Ventas 3ª.

La categoría asignada del grupo de comerciales de nueva incorporación será valorada en función de la experiencia, responsabilidad del puesto, asignación de clientes, complejidad del canal y la contribución al resultado de negocio. El paso de una categoría a otra de rango superior se hará efectiva una vez cumplido el período de un año de antigüedad en la categoría que precede.

El objetivo de clasificación de estas categorías es poder dotar de un desarrollo profesional dentro del área a perfiles con distintos niveles de experiencia.

- **Grupo de Administrativos:**

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- o Jefe de 2ª Administrativos.
- o Oficiales Administrativos.
- o Auxiliares Administrativos.

- **Grupo de personal de servicios:**

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- o Especialistas de servicio.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD Y PROMOCIÓN

SECCIÓN 1ª

Definiciones y Principios

ART. 29º INTERVENCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

La Representación del Personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este Capítulo, según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité paritario de Formación y Promoción Profesional, que estará formado por cuatro miembros, dos en representación de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo y otros dos en representación de la Dirección.

Las atribuciones de este Comité serán las siguientes :

- Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se realicen, y sobre los cuales la Comisión será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.
- Recibir información sobre los puestos de trabajo que se convoquen y de su resultado.
- Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los empleados.
- Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal y su desarrollo profesional.
- En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.
- Recibir la información y ser consultada sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc.
- Cualquier otra recogida en otros artículos del convenio.

ART. 30º PROMOCIÓN PROFESIONAL

Como vía para hacer efectivo su derecho a la promoción profesional los empleados de Bridgestone Europa NV/ SA Sucursal en España tendrán oportunidades de ascenso a puestos de superior nivel o de un área distinta.

Como regla general los puestos de trabajo vacantes serán anunciados internamente antes de su cobertura. De las ofertas de empleo y puestos vacantes se dará comunicación con antelación a los representantes de los trabajadores.

En todos los casos en que se realice una selección externa, el puesto se ofrecerá internamente por si hubiera en la plantilla candidatos aptos para ocuparlo, con la única excepción de los puestos de Dirección. En caso de igualdad de mérito y capacidad entre un candidato externo y otro interno, se dará preferencia a este último.

ART. 31º ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

El área de formación de la Compañía elaborará el plan anual de formación.

Este plan se compartirá dentro de la comisión paritaria con los Representantes de los trabajadores, con el objetivo de informarles, recibir su feedback de manera que pudieran ser incorporadas al mismo sus sugerencias o aportaciones.

Una vez finalizado el plan será compartido con los Representantes de los Trabajadores, en el seno de la mencionada comisión, a las que se aportará la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos de las mismas.

- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Criterios de selección de participantes.
- Tipo de formación: Virtual o presencial.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

En caso de no acuerdo respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas.

ART. 32º BOLSA DE FORMACIÓN

Se acuerda establecer una bolsa de formación cuyo objeto será cubrir las necesidades de formación no cubiertas por el plan de formación anual y que tengan relación con el desarrollo y promoción de los empleados.

La bolsa de formación tiene una cuantía anual máxima que será fijada anualmente y un tope por persona que también será regulado anualmente. Una vez aprobada la solicitud de formación del empleado la cantidad fijada para su formación será añadida como bolsa dentro del plan de retribución flexible de cada empleado, su uso será limitado al apartado de formación del citado plan de retribución flexible.

La comisión paritaria de formación revisará anualmente los criterios para el disfrute de las posibles ayudas de formación.

ART. 33º SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

La Comisión de Formación en sus reuniones periódicas examinará las acciones realizadas en cumplimiento del plan de formación y analizará las desviaciones producidas respecto al mismo y sus causas.

La Comisión recibirá asimismo información acerca de las acciones realizadas para garantizar la capacitación del personal en relación con los puestos de trabajo que desarrollen, incluida la formación inicial.

ART. 34º FORMACIÓN ORIENTADA A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las partes comparten la idea de que la formación es una herramienta imprescindible para alcanzar los fines expresados en los artículos relativos a la promoción profesional de los trabajadores. Por ello, a la hora de elaborar los planes de formación y al poner en práctica las acciones planificadas en los mismos, se tendrá en cuenta no sólo el objetivo de adaptar al trabajador a su actual puesto de trabajo, sino también el ofrecerle vías de mejora de su capacitación profesional que puedan permitirle aspirar a una futura promoción.

La empresa presentará a la Comisión de Formación programas concretos orientados a desarrollar las competencias y adquirir o mantener los conocimientos necesarios para que los trabajadores puedan optar a posteriores convocatorias de promoción. La empresa podrá condicionar la asistencia a ellas a que los trabajadores dispongan de titulación imprescindible para el acceso al puesto de que se trate. Asimismo, podrá condicionarse la puesta en marcha del programa a la concurrencia de un número mínimo de asistentes al mismo.

Para facilitar la aplicación del presente artículo, la empresa, durante la vigencia del convenio, pondrá en marcha un proceso que permita a los trabajadores manifestar sus aspiraciones formativas.

SECCIÓN 2ª

*Movilidad***ART. 35º DEFINICIÓN**

Se entiende por movilidad de los empleados, el cambio de puesto, la promoción y el traslado dentro de la Compañía, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

ART. 36º CLASES DE MOVILIDAD

- a) La movilidad se clasifica:
- Por el contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.
 - Por su duración: en provisional o definitiva.
- b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicos de su puesto con el fin de obtener su saturación.
- c) Tampoco se regirán por las normas de este Capítulo de Movilidad ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos):

Los cambios de puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad del horario de salida a que se refiere el Art. 47, así como los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un empleado, en un reparto provisional en trabajos de igual, menor o superior entidad que la de su categoría o nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero, siempre que la ausencia y correspondiente sustitución no dure más de una semana.

ART. 37º CRITERIOS PARA LA MOVILIDAD

La movilidad del personal procurará respetar los siguientes criterios; todos ellos igualmente importantes:

- La necesidad de mantener el nivel de actividad en ventas, de forma tal que no se vea perjudicado o disminuido por el hecho del cambio de personas.
- Procurar que como consecuencia de la movilidad de las personas no surjan pérdidas de horas de servicio.
- La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a las posibilidades de intercambiabilidad de conocimientos y aptitudes; formación y desarrollo; así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.
- La igualdad o mejor aproximación del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar; se procurara evitar que la movilidad recaiga siempre sobre las mismas personas.

ART. 38º MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica se regirá por lo que se acuerde en cada momento entre la Dirección y la Representación Sindical.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación o clientes asignados que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

ART. 39º MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el Art. 39º del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los Artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

SECCIÓN 3ª

*Cambios Provisionales***ART. 40º DEFINICIÓN**

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la actividad y eficacia en los niveles correspondientes de Ventas.

- a) Los cambios provisionales se originan por:
 - Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.
 - Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.
 - Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.
- b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará dentro del grupo profesional. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la Empresa.
- c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, se consolidará definitivamente, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la Sección 4ª del Capítulo III, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

ART. 41º FIN DE LA PROVISIONALIDAD

- a) La provisionalidad finalizará cuando:
 - Transcurra el plazo fijado en el Art. 36.
 - Cese la causa que motivó el cambio.
 - El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.
- b) Al término de la provisionalidad la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

SECCIÓN 4ª

*Cambios Definitivos***ART. 42º DEFINICIÓN**

Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Ésta se realizará como se indica:

- a) La movilidad definitiva será por libre designación de la Empresa, tanto sea esta movilidad entre personas pertenecientes al mismo grupo profesional o pertenecientes a otro distinto, y en este último supuesto siempre que se dé la intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades.
- b) Para cubrir una vacante libremente por la Empresa, éste se hará mediante convocatoria de un proceso de selección, que se regirá por lo dispuesto en el Art. 43.

En cada caso concreto se determinarán las condiciones y requerimientos del proceso de selección. Seleccionada la persona mediante el proceso de selección, pasará a ocupar su nuevo puesto en el plazo de un mes.

El puesto o puestos, que a consecuencia de esta promoción y cambios queden vacantes, y cualquiera que sea la diferencia de niveles que existan entre el puesto y sus ocupantes, serán cubiertos libremente por la Empresa.

- c) Estos cambios, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

ART. 43º REGLAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el Art. 42 b) se hará por la siguiente normativa:

- a) Para poder optar al proceso de selección los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto.
- b) En este proceso de selección, y a igualdad de resultados en las pruebas a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos.
- c) La capacidad profesional se medirá según las pruebas que se anunciarán, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:
 - Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
 - Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
 - Modalidad y horario de trabajo.
 - Plazo de presentación de solicitudes.

Los criterios de acceso y aplicación del proceso de selección serán competencia de la Empresa.

Estos procesos de selección se harán convocándolos en los diferentes centros de trabajo de Bridgestone (fábricas, retail y ventas)

ART. 44º CONSOLIDACIÓN DEL PUESTO

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, se deberá superar el período de prueba que quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen, con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo técnico y comerciales y tres meses para el resto del personal. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

Si la empresa durante este período ocupase la plaza vacante que deja la persona promocionada, y esta no superase el período de prueba establecido, la empresa buscará un puesto lo más parecido o similar del que precedía.

ART. 45º EXCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

No será necesario convocar dicho proceso de selección cuando existan personas en la situación a que se refiere el Art. 40 apartado c) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de discapacidad para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso.

CAPÍTULO IV**JORNADA DE TRABAJO****ART. 46º JORNADA SEMANAL Y DIARIA**

La jornada anual será de 1.704 horas anuales.

La jornada efectiva semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio, será de 40 horas, con un horario diario de 8 horas, lo que hace un total al año de 213 días laborables.

Por medio de acuerdo a la hora de elaborar los calendarios se podrá efectuar un reparto diario o semanal diferente de las horas de jornada anual.

El personal que trabaje por el sistema ordinario distribuirá su jornada en 5 días, de lunes a viernes.

A mediodía se interrumpirá la jornada por espacio de 1 hora para la comida. Este tiempo no será retribuido por considerarse jornada partida y la empresa podrá exigir en cualquier momento el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles; y lo mismo para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

ART. 47º NORMAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE HORARIO

- 1º Con el fin de poder atender las necesidades de servicio que requieran una modificación puntual de horario se comunicará al personal con una semana de antelación el horario que debe realizar.
- 2º En casos de necesidad para la realización de inventarios físicos y cierres contables, se podrá trabajar en Sábado en jornada normal y en este supuesto estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias aunque se pagarán como tales más el plus de festivo.
- 3º Respecto al horario de comienzo de la actividad laboral fijada en los calendarios anuales, siempre y cuando la organización del trabajo en el departamento lo permita, el empleado podrá disfrutar de una flexibilidad horaria de hasta un máximo de 60 minutos. El ejercicio de esta opción tendrá carácter individual.
- 4º Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el periodo de descanso será de veinte minutos.
- 5º Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, medidas registro de la jornada:

Registro de jornada. Las empresas deberán garantizar el registro de la jornada que realicen sus empleados, incluyendo el horario de inicio y de finalización de sus jornadas. Dicho registro deberá conservarse durante 4 años a disposición de los empleados, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo. Esta obligación será de aplicación a los dos meses de la publicación del Real Decreto-ley.

ART. 48º CALENDARIO ANUAL DE TRABAJO

Los calendarios laborales se confeccionarán de forma que, con respeto al número de horas anuales fijadas para cada empleado, los centros de trabajo permanezcan abiertos todos los días del año, excepto sábados, domingos y fiestas nacionales (para la jornada de lunes a viernes). Los días de fiesta autonómica o local, los centros de trabajo estarán atendidos de tal forma que permita atender a los clientes de aquellas zonas asignadas a la delegación donde no sea fiesta. La fecha de disfrute de estos días se fijará de mutuo acuerdo entre el empleado y el responsable de la empresa en cada centro de trabajo.

Ambas partes se comprometen, al tiempo de elaborarse los calendarios de trabajo a la aplicación de jornada intensiva siempre y cuando la actividad lo permita, respetando los principios de que ello no suponga incremento de coste ni menoscabo del servicio al cliente.

ART. 49º DÍAS FESTIVOS

Se considerarán días festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el Art. 37, nº 2 del Estatuto de los Trabajadores, más los días 24 y 31 de Diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de ese año.

En el caso de que alguna de estas fiestas caiga en Sábado o en Domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un "puente", y dentro del respeto del horario anual establecido.

Cuando el día de Nochebuena caiga en Sábado o Domingo, la plantilla de cada centro se dividirá en dos grupos. Uno se tomará como fiesta el 1º día laborable anterior a esta festividad, y el otro el 1º día laborable siguiente, excepto si por ello no se puede cumplir el calendario anual pactado.

Cuando el día de Nochevieja caiga en Sábado o Domingo, este día se añadirá al período vacacional de cada trabajador, debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al elaborar el calendario laboral, a efectos de cumplimiento de la jornada anual pactada.

ART. 50º VACACIONES GENERALES

La duración de éstas será de 22 días laborables (o 23, si se dan las excepciones del artículo 49), contado sólo de lunes a viernes, ambos inclusive.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes, en el período comprendido entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre.

Dentro de cada Departamento el personal rotará anualmente sus periodos vacacionales en los meses de disfrute establecidos respetando las siguientes condiciones:

- Un reparto equilibrado del personal entre los cuatro meses de disfrute.
- La necesidad de disfrutar como mínimo 5 días consecutivos de vacaciones.
- Las preferencias del personal con hijos en edad escolar según lo dispuesto en la legislación vigente.

Esta regulación no impedirá el que en algunos casos, por la Empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasionen graves perjuicios en la actividad normal de la Compañía.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el empleado afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

ART. 51º VACACIONES ADICIONALES

Además de las generales, el personal disfrutará de siete días adicionales de vacaciones.

Todos los días adicionales podrán disfrutarse en dos fracciones de 4 horas.

Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

La fecha de disfrute de los días de vacaciones adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el empleado y la Compañía.

ART. 52º NORMAS COMUNES A LAS VACACIONES GENERALES Y ADICIONALES

Para el personal que ingrese en la empresa a partir del 1-7-2004 el periodo de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el año natural. Los empleados con fecha de ingreso anterior mantendrán el sistema de devengo entre el 1 de Julio del año anterior y el 30 de Junio del año en curso.

El cálculo del número de días de vacaciones para las personas que no estén de alta en la empresa el año completo se realizará de manera que cumplan proporcionalmente con la jornada anual establecida. A efectos de ajuste de su calendario, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Días de trabajo} = \frac{\text{Días de jornada anual} \times \text{Días naturales desde el alta hasta 31-12}}{365}$$

A efectos de pago:

$$\text{Días de vacación} = \frac{\text{Días de vacación Gral. año} \times \text{Días de trabajo}}{\text{Días de jornada anual}}$$

ART. 53º VACACIONES POR ANTIGÜEDAD

Además de los días de vacaciones que les correspondan de acuerdo con los apartados anteriores, los empleados podrán ampliar el un número de días laborables de vacaciones en función de su antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIÓN
25 a 29	1
30 a 34	2
35	4

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIÓN
36	5
37	6
38	8
39	10
40 ó más	11

Estas vacaciones se empezarán a disfrutar dentro del año natural en que se cumpla la antigüedad correspondiente. En ese año, los empleados con vencimiento de antigüedad en el primer semestre de cada año podrán disfrutar estas vacaciones a todo lo largo del mismo y los que cumplan la antigüedad en el segundo semestre a lo largo de éste.

ART. 54º SITUACIONES ESPECIALES DURANTE LAS VACACIONES

1. Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el Art. 55.
2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Si una persona causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad, o su situación de incapacidad temporal es derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o su contrato de trabajo se produce como consecuencia de lo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 así como de accidente, coincidente con el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

ART. 55º PERMISOS RETRIBUIDOS

Los empleados tienen derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y con la duración que se recogen en la siguiente relación, que incluye tanto los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores como otros derivados de acuerdo entre las partes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En el caso de permiso por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el último día de permiso se podrá disfrutar con posterioridad al hecho causante o por fracciones (máximos 2 fracciones).

En caso de fallecimiento del cónyuge o ascendiente /descendientes se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.

- c) 1 día hábil por nacimiento de nietos/as de consanguinidad o afinidad.
- d) 1 día hábil por nacimiento o fallecimiento de sobrinos/as de consanguinidad o afinidad.

En el primer grado de consanguinidad y afinidad: se incluyen padres, tutores legales, hijos, cónyuge, suegros, yernos y nueras.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad: se incluyen abuelos, hermanos, nietos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular.

- e) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día laboral, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los Salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo necesario para la renovación del DNI, Pasaporte, Visado y Permiso de Conducir, que no podrá exceder de un día laboral, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización.
- j) Cuando por razón de enfermedad el empleado precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- k) El empleado dispondrá de permiso por el tiempo preciso para acompañar a consulta médica por razón de enfermedad a familiares, cuando la hora de la consulta coincida con su jornada laboral. Se entiende por familiar a los efectos de este párrafo el pariente de primer grado o tutor legal que por su situación física, psíquica, o de edad necesita acudir acompañado a dicha consulta. El tiempo máximo acumulado de disfrute de este permiso será de veinticuatro horas anuales.

ART. 56º CONDICIONES PARA EL DISFRUTE

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el empleado deberá solicitarlo por escrito y con la mayor antelación posible atendiendo a la naturaleza del hecho, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

ART. 57º DURACIÓN DE LOS PERMISOS

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

No tendrán derecho a los permisos anteriores cuando el período de la situación

coincida dentro de los días de vacaciones, puentes, bajas por I.T., permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este Artículo.

Cuando el evento que ocasiona el permiso se mantenga a lo largo de un período de tiempo, el empleado podrá hacer uso del citado permiso a todo lo largo del mencionado período, al margen de la fecha de inicio del evento.

ART. 58º PAREJAS DE HECHO

A efectos de la concesión de los permisos recogidos en el artículo 55, se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho. La existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante certificación emitida por el Organismo habilitado para ello, mediante comunicación previa al Departamento de RRHH de la existencia de la pareja de hecho, acompañada de certificación de empadronamiento de sus miembros en el que conste que ambos comparten el mismo domicilio desde hace, al menos, seis meses.

ART. 59º REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Los empleados de ambos sexos tienen derecho a reducir su jornada de trabajo por motivos familiares en los casos, términos y condiciones recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 4, 5, 6 y 7.

Los empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso que ambos trabajen.

El empleado podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. En caso de que el empleado ejercite esta última opción, se contará una hora por cada día de trabajo que le corresponda según su calendario en los nueve meses naturales siguientes. Una vez determinado esta forma de tiempo en el permiso (en horas) que le corresponda, se determinará, asimismo de acuerdo a su calendario, la fecha en que deberá incorporarse al trabajo.

ART. 60º HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio y que sean a requerimiento de la compañía, así mismo tendrán la misma consideración el tiempo que se utilice en el desplazamiento.

Debido a la naturaleza internacional de Bridgestone, el traslado entre oficinas de las distintas sucursales europeas por razones de trabajo está dentro de la dinámica de sus empleados. La compañía siempre intentará reducir el número de viajes para garantizar la conciliación de los empleados a través de las soluciones digitales disponibles, no obstante, este tipo de viajes son parte de la dinámica de trabajo de nuestra empresa, por esto, todos los desplazamientos internacionales por razones laborales serán considerados como una jornada de trabajo normal y no se aplicaran horas extras durante la duración de dichos desplazamientos

Con el objetivo de garantizar la Seguridad como prioridad para todos los empleados de Bridgestone, la empresa no aceptará jornadas de horas extras por encima de las 8 horas diarias en fin de semana o festivo (en este cálculo, queda excluida una hora de comer). Una actuación profesional que requiera horas extras por parte de un empleado de Bridgestone en fin de semana o festivo, requerirá una planificación en la que si el servicio a prestar excede de 8 horas tendrá que ser prestado por dos o más empleados.

Para la realización de horas extraordinarias se tendrá que gestionar previamente:

- Solicitud y aprobación de RRHH.
- Comunicación de RRHH a los Representantes de los trabajadores de las horas extras previstas, con un preaviso al menos de 7 días. Este periodo se podrá reducir para casos excepcionales y justificados.

La compensación de horas extras podrá ser elegida por el empleado, optando por:

1. Cobrar de acuerdo con lo establecido en el artículo 72.
2. Compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, aplicándose una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute de este descanso serán acordadas por el trabajador y la Dirección, atendándose en todo caso a las necesidades de trabajo.

CAPÍTULO V
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

SECCIÓN 1ª
Estructura Salarial

ART. 61º CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los únicos conceptos retributivos incorporados a la nómina, y previstos en este Convenio, son:

- Salario de Calificación.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.
- Garantía artículo 75.
- Pluses.
- Incentivos.
- Horas extraordinarias.

ART. 62º SALARIO DE CALIFICACIÓN

La categoría profesional en función del catálogo de funciones establecerá el salario de calificación según se señala en las en la Tabla I del Artículo 68.

ART. 63º COMPLEMENTO PERSONAL

Las percepciones fijas que no se correspondan con ninguno de los conceptos regulados en el convenio y que, como mejora, pudiera percibir un empleado, se abonarán en el concepto Complemento Personal.

ART. 64º COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD

1º Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1º del mes en que se cumplen, contados desde su primer ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual, aunque en este último caso se descontarán los períodos en que no haya prestado servicios a la empresa. Los efectos económicos que pueda implicar esta concesión se retrotraerán a 1-7-2001.

En el caso de que un empleado fijo cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

- Los que reingresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.
- Los que reingresen procedentes de excedencia forzosa.
- Los que reingresen de la excedencia voluntaria del art. 46.3 ET.

En estos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

- Los que reingresen de excedencia voluntaria (salvo en los casos de excedencia voluntaria del art. 46.3 ET) o por revisión de una incapacidad permanente, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia o el transcurrido hasta la revisión de la invalidez, no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se le abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

2º El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un Complemento de Salario por este concepto según el valor que aparece en la Tabla II del Artículo 68.

3º Número de quinquenios.

Quinquenios: Se percibirá un quinquenio al cumplir 16 años de antigüedad en la Compañía y un quinquenio más por cada 5 años de antigüedad al servicio consecutivo en la Compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de cuatro.

4º El pago de los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplen dichos años, sin que sean fraccionables por días.

ART. 65º PLUSES

Se abonarán los pluses establecidos en la Tabla III del Artículo 68 en función de estos criterios:

- En casos de necesidad para la realización de inventarios físicos y cierres contables, se podrá trabajar en Sábado en jornada normal y en este supuesto estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias aunque se pagarán como tales más el plus de festivo.
- Con el fin de poder atender las necesidades de servicio que requieran una modificación puntual de horario, si ese se realiza en sábado, domingo, festivo o nocturno se abonará el plus correspondiente.
- Para el personal del Customer Services, cuando trabaje un día festivo de comunidad autónoma o local se les abonará el plus festivo.

ART. 66º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Según lo dispuesto en el Art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan dos gratificaciones extraordinarias, y que se abonarán de la siguiente forma:

FECHA DE PAGO

Una mensualidad en Julio	3ª semana de Julio
Una mensualidad en Diciembre	3ª semana de Diciembre

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un sexto de las retribuciones obtenidas en cada semestre natural anterior de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, excluido lo abonado por horas extraordinarias, recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente, Pluses, Incentivo.

ART. 67º INCENTIVOS VARIABLES ADICIONALES

Los Delegados de Ventas percibirán un incentivo en los términos que establece la correspondiente normativa interna de la Compañía.

SECCIÓN 2ª

Valores

ART. 68º TABLAS DE RETRIBUCIÓN

Las siguientes tablas estarán vigentes desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstos en la debida proporción.

TABLA I

SALARIO BASE POR GRUPO PROFESIONAL

CATEGORIA	2019	2020	2021
Ingeniero técnico	2.677,12	2.698,53	2.709,33
Ingeniero técnico 1ª	-	-	2.375,29
Ingeniero técnico 2ª	-	-	2.149,57
Ingeniero técnico 3ª	-	-	1.978,14

CATEGORIA	2019	2020	2021
Técnico (especialistas en servicio a flotas)	1.990,72	2.006,64	2.014,67
Delegado de Ventas	2.653,58	2.674,80	2.685,50
Delegado de ventas 1ª	-	-	2.375,29
Delegado de ventas 2ª	-	-	2.149,57
Delegado de ventas 3ª	-	-	1.978,14
Jefe/a de 2ª Administrativos	2.655,59	2.676,84	2.687,54
Oficial Administrativo	1.868,97	1.883,92	1.891,46
Auxiliar administrativo	1.582,46	1.595,12	1.601,50
Especialista de servicio	1.990,72	2.006,64	2.014,67

TABLA II
ANTIGÜEDAD
V.QUINQ.
Euros /MES

ANTIGÜEDAD	2019	2020	2021
Quinquenios	125,61	126,61	127,12

TABLA III
PLUSES

PLUSES (2021)	
Nocturno/día	30,12
Sab/Dom/día	68,06
Festivo/día	73,88

ART. 69º COMPLEMENTO PERSONAL

La deflación salarial realizada en 2013 recogida en el artículo 79 del 16º convenio de delegaciones, seguirá manteniendo su condición de complemento de personal no absorbible ni compensable en los mismos términos que en el convenio anterior.

ART. 70º INCREMENTO SALARIAL

- Con efecto 1 de enero de 2019**, se aplicará como incremento el IPC real 2018 hasta un máximo de un 1,8% sobre la retribución que perciba el empleados por todos los conceptos recogidos en las tablas de convenio, así como en el complemento personal, si el IPC fuese igual o inferior o negativo se garantiza una subida mínima del 0,40% .
- Con efecto 1 de enero de 2020**, se aplicará como incremento el IPC real 2019 hasta un máximo de un 1,8% sobre la retribución que perciba el empleados por todos los conceptos recogidos en las tablas de convenio, así como en el complemento personal, si el IPC fuese igual o inferior o negativo se garantiza una subida mínima del 0,40%
- Con efecto 1 de enero de 2021**, se aplicará como incremento el IPC real 2020 hasta un máximo de un 1,8% sobre la retribución que perciba el empleados por todos los conceptos recogidos en las tablas de convenio, así como en el complemento personal, si el IPC fuese igual o inferior o negativo se garantiza una subida mínima del 0,40%
- Con efecto 1 de enero de 2022**, se aplicará como incremento el IPC real 2021 hasta un máximo de un 1,8% sobre la retribución que perciba el empleados por todos los conceptos recogidos en las tablas de convenio, así como en el complemento personal, si el IPC fuese igual o inferior o negativo se garantiza una subida mínima del 0,40%.
- Con efecto 1 de enero de 2023**, se aplicará como incremento el IPC real 2022 hasta un máximo de un 1,8% sobre la retribución que perciba el empleados por todos los conceptos recogidos en las tablas convenio, así como en el complemento personal, si el IPC fuese igual o inferior o negativo se garantiza una subida mínima del 0,40%
- En el año 2024**, se aplicaría como incremento el IPC real 2023 hasta un máximo de un 1,8%. Este incremento puede llegar al 2% en caso de que los IPC de los años anteriores (2019-2023) hubiesen excedido del incremento realizado en esos años.

ART. 71º DIETAS Y GASTOS DE ALOJAMIENTO

El importe de dietas y su distribución será el siguiente para todo el personal afectado por este Convenio:

Año 2019

DESAYUNO	COMIDA	CENA	ALOJAMIENTO
4,64€	25,67 €	18,83 €	Hotel ***

Estos valores entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2019. Con efectos 1 de enero de 2020 hasta 2024 estos valores serán revisados conforme al IPC interanual del año anterior de cada ejercicio.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los casos en que, por la duración del viaje, no corresponda cobrar la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de los tres conceptos.

SECCIÓN 3ª
Fórmulas de Cálculo de Otros Conceptos
ART. 72º HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de la hora extraordinaria será calculado teniendo en cuenta el salario base y los diferentes complementos que componen la estructura salarial, incluyendo las pagas extraordinarias y todo ello dividido por el número de horas de la jornada anual establecida en el presente convenio.

Una vez calculado este valor que corresponde a la hora ordinaria, dicho importe se verá incrementado en un 75%, o un 90% dependiendo del tipo de hora extraordinaria que se realice:

- **Horas extraordinarias con carácter general:** El importe será el resultante de incrementar en un 75% el valor de la hora ordinaria.
- **Horas extraordinarias festivas y nocturnas:** El importe será el resultante de incrementar en un 90% el valor de la hora ordinaria.

ART. 73º PAGO DE VACACIONES
a) Generales:

El pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual en lo que respecta a los conceptos fijos (Salario de Calificación, complemento personal, Garantía artículo 75 y Antigüedad).

En lo que respecta a los conceptos variables (Pluses de Nocturnidad y Festivo) se pagará según el promedio de los tres meses anteriores, con arreglo a las siguientes fórmulas:

Importe Nocturnidad = Días laborales vacaciones x 8 x Promedio Nocturnidad

$$\text{Promedio Nocturnidad} = \frac{\sum \text{Nocturnidad}}{\text{Total horas}}$$

Importe Plus Festivo = Días laborales vacaciones x 8 x Promedio Festivo

$$\text{Promedio Festivo} = \frac{\sum \text{Total Festivo}}{\text{Total horas}}$$

b) Adicionales:

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales.

ART. 74º PAGO POR DÍAS NO TRABAJADOS

La retribución correspondiente a los días de permiso retribuidos, festivos, domingos y vacaciones estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias, plus de festivo y nocturnidad.

En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, en el pago se incluirán los pluses que hubieran correspondido al empleado de acuerdo con su calendario laboral.

ART. 75º GARANTÍA DE DERECHOS Y EXPECTATIVAS GENERADOS ANTES DE LA MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE ANTIGÜEDAD

1. Como medio para permitir la ejecución de los Programas de Empleo, se pactó en el convenio 2001-2004 un cambio en el sistema de antigüedad. Sin embargo, los trabajadores con contratos vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, siempre que su relación laboral con la empresa no se vea interrumpida, tendrán garantizados los derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad, en la forma establecida en el presente artículo.
2. Los importes salariales que resulten de la aplicación de este artículo se abonarán en la nómina dentro de una partida específica, denominada "garantía artículo 75".
3. Los empleados que tuvieran ya devengado el primer quinquenio del sistema anterior, percibirán por este concepto la cantidad establecida en la Tabla II para un quinquenio.
4. Los empleados que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran todavía devengado ningún quinquenio, percibirán como "garantía artículo 75", desde el momento en que cumplan once años de antigüedad en la empresa, un importe igual al que corresponda a un quinquenio.
5. El complemento que regula el presente artículo no es absorbible ni compensable. Asimismo, dada la forma de calcularlo, su importe en cada momento seguirá la evolución del valor del quinquenio.

ART. 76º PAGO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Con efecto de optimizar la fiscalidad de los empleados, la empresa ofrece mediante acuerdo con el empleado, la opción de sustituir parte de los conceptos del Convenio por productos o servicios de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente en materia de exenciones fiscales, sin alteración de la cantidad bruta anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. La apertura del plan será anual, y en caso de que el empleado solicite la baja de esta percepción, volverá a percibir su salario base íntegro en forma dineraria.

La empresa se reserva el derecho de cancelar esta opción de cobro.

ART. 77º ESPECIALIDADES EN EL PAGO A LOS JUBILADOS PARCIALES

El cálculo de los salarios de los jubilados parciales se realizará de acuerdo con las normas del convenio y la regulación correspondiente al trabajo a tiempo parcial, más las siguientes reglas especiales:

- La empresa abonará el salario que por todos los conceptos les corresponda percibir en proporción al porcentaje de jornada que se fije en sus contratos. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).
- Asimismo, se abonará bajo el concepto "compensación Plan Pensiones" una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir el empleado prestando servicios a jornada completa (y de acuerdo con la normativa y convenio aplicable en el momento en que pasó a jubilación parcial) excepto cuando la jornada de trabajo pactada supere el 20%, a partir del cual la "compensación Plan de Pensiones" se limitará al 2%.

En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo (y siempre con el límite total antes referido del 2% en caso de que el porcentaje de jornada supere el 20%):

- La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje de contribución establecido al salario que perciba el trabajador por todos los conceptos, excepto la “compensación Plan Pensiones”.
 - El concepto “compensación Plan Pensiones” será igual a la diferencia entre la cotización efectuada según el párrafo anterior y el importe de la contribución a cargo de la empresa que hubiera debido realizarse si el empleado siguiera prestando servicios a tiempo completo.
- Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.
- Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los seis meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período el empleado hubiera estado enfermo se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

Siempre y cuando la legislación vigente contemple la posibilidad de la jubilación parcial, se estará a lo que se recoja en la norma concreta.

SECCIÓN 4ª

Consecuencias Retributivas de la Movilidad

ART. 78º TRASLADOS

En el caso de traslado a que se refiere el Art. 40, nº 1 del Estatuto de los Trabajadores, el empleado trasladado percibirá lo siguiente:

- Abono de los gastos de viaje y desplazamientos de él y de sus familiares por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.
- Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.
- Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él, como para su cónyuge, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose además por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.
- Abono de dos meses de su Salario de Calificación más Antigüedad en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.

SECCIÓN 5ª

Liquidación de Salarios

ART. 79º PAGO

Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada empleado haya señalado, estando a disposición del empleado en las plataformas digitales de la compañía el correspondiente recibo mensual de nómina. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del empleado el día señalado como de pago en el primer párrafo de este Artículo.

El empleado en el momento del cobro debe atenerse a las informaciones consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

ART. 80º DESCUENTO POR TIEMPOS NO TRABAJADOS

En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{Nº de horas} \quad \times \quad \frac{(\text{Salario Calificación} + \text{C.personal} + \text{Antigüedad} + \text{Garantía Art.75}) \text{ del mes anterior}}{\text{Jornada anual}}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

ART. 81º ANTICIPOS A CUENTA DEL SALARIO

En aplicación de lo dispuesto en el Art. 29º del Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100% del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, enviando la solicitud al departamento de Recursos Humanos.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

Cantidad a anticipar =

$$\text{Nº días de devengo o antic.} \times \frac{\text{Sal. Cal.} + \text{C.Personal.} + \text{Garantía Art. 75} + \text{Antigüedad}}{30} \quad \text{del mes anterior}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, según la siguiente fórmula:

Cantidad a anticipar =

$$\text{Nº días de devengo del semestre o antic.} \times \frac{\text{Salario Calif.} + \text{C.Personal} + \text{Garantía Art.75} + \text{Antigüedad}}{180} \quad \text{de los de devengo de la paga extraord.}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

CAPÍTULO VI

OTROS CONCEPTOS

SECCIÓN 1ª

*Beneficios Extrasalariales y Otras Compensaciones***ART. 82º COMPLEMENTOS DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

1. Los empleados con baja por enfermedad percibirán el 100 % de los conceptos retributivos (Salario de Calificación, Complemento personal, Garantía Artículo 75 y 50 % de los Pluses), a partir del día noventa y uno de la fecha de baja por enfermedad), durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.T. y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.
2. Los empleados con asignación de incentivos que se encuentren en situación de IT o accidente de trabajo percibirán:
 - a) Durante el primer mes de baja el 100 % del valor del incentivo alcanzado que le hubiese correspondido si hubiese estado de alta.
 - b) Durante el segundo mes se reasignarán las cuentas del empleado que esté de baja a otro delegado de tal forma que el delegado de baja cobrará el 50% del valor del incentivo alcanzado que le hubiese correspondido sino hubiese estado de baja y el restante 50% lo cobrará el delegado al que se le hayan reasignado las cuentas.
 - c) A partir del tercer mes de baja el delegado al que se le haya reasignado la cuenta cobrará el 100% del incentivo de las cuenta asignadas.
3. Una vez transcurridos los primeros dieciocho meses en incapacidad temporal, si se prorrogara la misma, los empleados tendrán derecho a un complemento adicional a la prestación que perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90 % del salario del empleado, constituido por los conceptos retributivos reflejados en la Sección 2ª y Sección 3ª de este capítulo. Dicho salario se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los 24 (veinticuatro) meses anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes del I.P.C. oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.
4. Las prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo se complementarán en los términos establecidos en el apartado 1.

ART. 83º COMPLEMENTO POR ACCIDENTE

La prestación por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional será del 100 % de todos los conceptos retributivos, excepto Horas Extraordinarias.

ART. 84º CONDICIONES PARA EL COBRO DEL COMPLEMENTO DE ACCIDENTE, ENFERMEDAD, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- a) El derecho a la prestación del Complemento de Enfermedad o accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los servicios médicos de la Seguridad Social.
- b) Quedarán excluidos del derecho al Complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación, que causen derecho a indemnización o subsidio.
- c) El derecho a la prestación complementaria de maternidad y riesgo durante el embarazo se justificará acreditando documentalmente las fechas de inicio y conclusión de las prestaciones públicas correspondientes.
- d) La percepción del complemento se mantendrá mientras persista el derecho a la prestación pública de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, de acuerdo con las normas de este convenio.

SECCIÓN 2ª

Fondo de Pensiones
ART. 85º SISTEMA DE PENSIONES

Los Empleados afectados por este convenio estarán acogidos al Sistema de Pensiones y Seguro Colectivo de Vida establecido en el plan de pensiones de Bridgestone Europa NV/SA Sucursal en España.

ART. 86º DEFINICIÓN DEL PLAN

El Plan de Pensiones de BRIDGESTONE EUROPA NV/SA Sucursal en España. es un Plan de Sistema de Empleo, abierto a todos los empleados en activo, y con contrato indefinido o antigüedad superior a dos años. El plan tendrá las siguientes características recogidas en la siguiente sección:

Es un Plan de Pensiones Mixto, es decir, combinará la aportación definida y la prestación definida. No se admitirán subplanes.

ART. 87º APORTACIÓN DEFINIDA

1. Dicha aportación será conjunta, de empresa y empleados.
2. La aportación mínima por parte de los empleados será de un 1% de su retribución anual, calculada conforme al apartado siguiente.
3. La aportación anual por parte de la empresa consistirá en el 2% del importe anual de los salarios de todos los empleados en activo y con contrato por tiempo indefinido o con antigüedad superior a dos años, computados conforme a lo dispuesto en el presente capítulo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder de 80.502,97 €.

Los abonos realizados a empleados jubilados parcialmente bajo el concepto "Compensación Plan de Pensiones" no se tomarán en cuenta para calcular la aportación global efectuada por la empresa. Asimismo, la remuneración que se abone a esos trabajadores no se computará a la hora de calcular la masa salarial global sobre la que se aplica el 2%.

4. La aportación anual total del promotor se distribuirá entre todos los partícipes de acuerdo con la siguiente escala:

EDAD ENTERA CUMPLIDA A 31/12/2021	PORCENTAJE AÑO 2021 Y SIGUIENTES	EDAD ENTERA CUMPLIDA A 31/12/2021	PORCENTAJE AÑO 2021 Y SIGUIENTES
32 ó menos	1,80%	49	2,11%
33	1,80%	50	2,17%
34	1,80%	51	2,24%
35	1,80%	52	2,31%
36	1,80%	53	2,37%
37	1,80%	54	2,44%
38	1,80%	55	2,51%
39	1,80%	56	2,57%
40	1,80%	57	2,64%
41	1,80%	58	2,71%
42	1,80%	59	2,77%
43	1,80%	60	2,84%
44	1,80%	61	2,91%
45	1,80%	62	3,04%
46	1,91%	63	3,17%
47	1,97%	64	3,31%
48	2,04%	65 ó más	3,44%

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la empresa no alcanzara el 2 % indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente a la aportación efectuada.

Durante la vigencia del convenio las partes podrán adaptar la escala de mutuo acuerdo.

4. Las contingencias a las que darán cobertura los derechos consolidados generados por las aportaciones definidas conjuntas de la empresa y de los trabajadores serán:
 - a) La jubilación, en los términos previstos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.
 - b) El fallecimiento.
 - c) La incapacidad permanente que sea causa de la extinción del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo recogido en el apartado 8 del artículo 88. Es decir, que el empleado al que se le haya reconocido de manera definitiva una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, que implique la extinción de la relación laboral o la suspensión del contrato derivada de alguna de esas situaciones que pudieran ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, podrá disponer de sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones (Aportación Definida), conforme lo previsto en el Reglamento del Plan o en la normativa vigente sobre la materia.

ART. 88º PRESTACIÓN DEFINIDA

1. Contingencias cubiertas:
 - a) Fallecimiento por cualquier causa.
 - b) Invalidez permanente (total, absoluta, gran invalidez), por cualquier causa.
2. Prestaciones definidas: Los beneficiarios que sufran alguna de las contingencias protegidas percibirán un capital que estará en función de la edad del empleado y de su salario, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 40 años de edad: 3 anualidades.
 - De 41 en adelante: 2.5 anualidades.
3. Los empleados podrán incrementar estas prestaciones realizando a su cargo aportaciones adicionales.
4. A partir de la extinción de la relación laboral el empleado dejará de tener derecho a las prestaciones definidas contempladas en este plan de pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 del presente artículo.
5. A efectos de la determinación del salario anual a que se refiere este precepto, se tomará como base la media de lo devengado en los últimos 6 (seis) meses por los siguientes conceptos:

EMPLEADOS

I.C.	E.C.
Salario Calificación	Salario
Complemento personal	
Garantía Retributiva	
Plus Nocturno	
Plus Sábado, Domingo y Festivos	
Antigüedad	
Garantía Artículo 75	

Si en el período considerado, algún empleado por haber estado enfermo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará la retribución teórica correspondiente de esos días de enfermedad como si hubiera estado trabajando.

6. En el caso de que un empleado haya percibido el capital asegurado por habersele concedido una incapacidad, si ésta es posteriormente revisada, y se produce el reingreso en la empresa, el empleado solamente estará cubierto por las contingencias derivadas de accidente de trabajo y con un capital asegurado de una anualidad y media, independientemente de su edad.
7. Las prestaciones estarán íntegra y totalmente aseguradas mediante una póliza de seguros suscrita por el Plan de Pensiones de Bridgestone Europa NV/SA Sucursal en España. Las aportaciones del promotor serán las necesarias para que el Plan de Pensiones haga frente a los costos derivados del mantenimiento de la póliza. Las aportaciones adicionales efectuadas por los partícipes para incrementar sus prestaciones se destinarán íntegramente a hacer frente a la prima de seguro requerida para lograr tal incremento en sus prestaciones.
8. En aquellos casos en que se conceda una incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) revisable en plazo de hasta dos años y con previsión (recogida en la resolución de

la Seguridad Social) de que se vaya a producir en ese plazo la revisión de la incapacidad por mejoría del asegurado la prestación a percibir consistirá en una renta mensual definida de 1.500 euros constantes, con un límite acumulado hasta alcanzar la prestación total definida en el apartado 2.

En el momento en que se produzca la extinción de la relación laboral, el beneficiario tendrá derecho al resto de prestación hasta alcanzar el capital asegurado definido en el apartado 2, una vez deducida la suma nominal de todas las rentas mensuales cobradas hasta la extinción, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

En el supuesto de revisión de la incapacidad por parte del órgano calificador, volviendo el partícipe a su puesto de trabajo, dejará de percibir el importe mensual definido en este apartado. Si una vez reincorporado al puesto de trabajo, volviera a causar contingencia por incapacidad, se volverá a determinar en ese momento la prestación total detrayéndosele la suma nominal de todas las cuantías en forma de renta mensual previamente abonadas, sin que la cuantía final pueda ser negativa.

9. Los empleados que accedan a la jubilación parcial continuarán siendo partícipes del plan de pensiones, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del plan de pensiones. No obstante lo anterior, y para la contingencia de incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Plan de Pensiones suscribirá, con cargo a la empresa, una póliza que dé cobertura a este personal en el periodo en que, por imperativo legal, tienen que prestar sus servicios en el porcentaje (15% o 25%) establecido en su nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial que pasa a tener al acceder a la jubilación parcial.
10. Las prestaciones se harán efectivas de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones.

ART. 89º SEGUIMIENTO DEL PLAN

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, las partes se comprometen a discutir cada 3 (tres) años y en el marco de la negociación colectiva, el alcance e idoneidad del sistema de seguridad social complementario vigente en la empresa.

ART. 90º GASTOS DE LA COMISIÓN DE CONTROL

Los gastos ocasionados con motivo de las reuniones de la Comisión de Control, en lo que se refiere a dietas y tiempo se abonarán en las mismas condiciones que a los Representantes de los Trabajadores, art 110 b) del Convenio.

ART. 91º COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL

Las partes se comprometen al mantenimiento de la composición y condiciones de representación actuales en la Comisión de Control del Plan de Pensiones (1 miembros en representación de los partícipes y 1 del promotor), garantizándose así la reserva de la mayoría absoluta de los partícipes en la misma, todo ello de conformidad con la Disposición Transitoria 2ª del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RDL 1/2002, de 29 de Noviembre y el Art. 30 del R.D. 304/2004, de 20 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, las decisiones de la Comisión de Control que impliquen, exclusivamente, alteraciones en las prestaciones definidas, o en la póliza de aseguramiento de las mismas requerirán la aprobación de la representación del promotor.

SECCIÓN 3ª

Otras prestaciones

ART. 92º SEGURO DE ACCIDENTES POR VIAJE

Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes, se le mantendrá el seguro que ahora tiene concertado en la cifra de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos de euro en las mismas condiciones ahora establecidas.

ART. 93º AYUDA A DISCAPACIDAD

Esta prestación se aplicará a aquellos empleados afectados por este convenio que como padres o tutores legales tengan a su cargo familiares con discapacidad reconocida de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

La cantidad a abonar será:

- Hasta el 33%: 60 €/mes bruto.
- Del 34 al 66%: 100 €/mes bruto.
- Mayor del 66 %: 150 €/mes bruto

Así mismo, a aquellos empleados que tengan una discapacidad acreditada a partir de un 33% se le abonará la cantidad de 100 € Brutos mensuales.

ART. 94º ROPA DE TRABAJO

El personal que por las condiciones en que realice su trabajo lo requiera de manera continua recibirá la ropa necesaria para el desempeño de sus funciones. Este derecho será extensible a quienes desempeñen su trabajo en condiciones de notable suciedad, pese a no estar incluidos en la definición anterior, si bien la periodicidad de la entrega se ajustará a las condiciones concretas del caso.

ART. 95º USO DE COCHES

Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio que utilice, habitual u ocasionalmente, vehículos de turismo para la realización de su trabajo, y dentro de las normas de la Compañía que marquen cuándo y cómo se utilizará este medio de transporte u otro, se establecen dos sistemas:

- Cesión de vehículo de que disponga la empresa por cualquier título.
- Vehículo propiedad del empleado.

En el primer caso, la empresa decidirá si cede al empleado un vehículo de su propiedad u otro, propiedad de un tercero que, a su vez, lo ceda mediante renting o contrato de similar naturaleza.

1º Cesión de un vehículo propiedad de la empresa o de un tercero.

- a) Este sistema será utilizado en todo caso por la fuerza de ventas o miembros del Servicio de Asistencia Técnico-Comercial que realicen al servicio de la Empresa más de 7.000 Kms. al año.

Este kilometraje será medido por los datos que figuren en poder de la Empresa referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.

- b) El empleado figurará como usuario del vehículo en todo contrato o documento que se cumplimente ante la Administración, con compañías de seguros, en el ámbito interno, o, en su caso, con la entidad financiero cedente. Asimismo, el empleado asumirá la completa responsabilidad de las infracciones que pudieran cometer en la conducción del vehículo él o cualquier otra persona, salvo caso de robo previamente denunciado.
- c) El modelo de vehículo a facilitar por la empresa será, el que el empleado elija entre los modelos fijados por la política negociada con la representación sindical.
- d) La Empresa abonará al empleado, el importe correspondiente al kilometraje.
- e) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marquen la Empresa o la entidad cedente y a su cargo.
- f) El mantenimiento en su integridad, a excepción del pago del combustible, será a cargo de la entidad cedente, en el caso de cesión mediante leasing.
- g) Si el empleado causa baja en la Empresa, antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo, establecido en el apartado anterior, entregará a la Empresa el coche o, en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.
- h) Siempre que exista un vehículo vacante en la compañía de similar categoría al solicitado se asignará por defecto.

2º Vehículo propiedad del empleado.

Las personas que no cumplan los requisitos establecidos en el anterior apartado y realicen en algún momento desplazamientos en su propio vehículo por cuenta de la empresa percibirán el importe correspondiente al kilometraje.

Si surgiera el caso de un empleado que utiliza un vehículo con combustible de un tipo no contemplado, la Comisión Paritaria decidirá el criterio a aplicar.

3º Revisión precio del Km.

Los importes del kilometraje se revisarán trimestralmente de acuerdo con la fórmula en su momento acordada, ajustando el precio del combustible a la media del que conste en los informes de precios publicados por el Ministerio de Industria de acuerdo a la siguiente regla:

- 1 de enero: Informes relativos a los meses de agosto, septiembre y octubre.
- 1 de abril: Informes relativos a los meses de noviembre, diciembre y enero.
- 1 de julio: Informes relativos a los meses de febrero, marzo y abril.
- 1 de octubre: Informes relativos a los meses de mayo, junio y julio.

4º Vehículo de sustitución.

La empresa se compromete a introducir en su política sobre coches de empresa un tratamiento coherente sobre los coches de sustitución.

ART. 96º AYUDA A GUARDERIA

La Empresa abonará de 75 euros al mes (por descendiente) en concepto de subvención a aquellos empleados que tengan hijos inscritos en una guardería, acreditando debidamente la citada situación.

El abono se aplicara desde las fechas acreditadas en el certificado de guardería hasta la finalización del curso normalmente desde el mes de septiembre al mes de agosto. Para que el empleado pudiese volver a beneficiarse de esta ayuda deberá solicitarla de nuevo y justificarla con la nueva acreditación.

ART. 97º NEUMÁTICOS GRATIS

Todos los empleados con un año de antigüedad pueden disfrutar de neumáticos de turismo gratis de la gama que la compañía tenga en su estrategia en BRIDGESTONE y FIRESTONE para utilizar en su vehículo propio en las condiciones y con los requisitos que se establecerán por el Reglamento establecido para ello.

Los empleados que tengan como herramienta de trabajo el coche de compañía tendrán derecho a montar cubiertas gratis en otro vehículo, siempre que sean titulares del mismo y demuestren utilizarlo personalmente para sus desplazamientos familiares.

ART. 98º TELETRABAJO

La compañía se compromete a estudiar e impulsar aquellas iniciativas que permitan a todos los empleados adscritos a este convenio a poder realizar "teletrabajo" siempre y cuando las necesidades de servicio lo permitan.

CAPÍTULO VII**FALTAS Y SANCIONES****ART. 99º FALTAS Y SANCIONES**

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece los supuestos en que el empresario puede utilizar el despido disciplinario como respuesta a un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empleado. Sin perjuicio de la plena vigencia en Bridgestone Europa de lo establecido en ese precepto, las partes consideran que, dado el carácter extremo del despido, debe existir un campo intermedio en el que se definan consecuencias de menor intensidad para determinados incumplimientos; ello, en beneficio de la necesaria convivencia en el seno de la empresa y de la adecuada organización del trabajo.

Por ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto, las partes han elaborado la presente regulación de faltas y sanciones.

ART. 100º DEFINICIÓN DE FALTAS

Los incumplimientos de las obligaciones laborales se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con la tipificación que se recoge en los apartados siguientes. No obstante, esta tipificación tiene carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras infracciones, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias concurrentes.

A la hora de calificar una infracción, deberán además tenerse en cuenta:

- Si existe reiteración en este tipo de conductas.
- Existencia de advertencias previas.
- Educación, formación, competencia del infractor.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

En todo caso, tanto al calificar una conducta como al graduar las infracciones, se tendrá en cuenta el necesario respeto a la buena fe, que debe presidir por ambas partes el desarrollo de la relación de trabajo.

ART. 101º FALTAS LEVES

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.
2. Faltar un día al mes al trabajo sin justificación. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.
3. No cursar el aviso correspondiente, dentro de la jornada, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, sin perjuicio de la posterior acreditación de la causa.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.
8. Infracción de las normas de higiene de la Empresa.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido.
10. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

ART. 102º FALTAS GRAVES

Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.

4. La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.
5. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
6. Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.
7. Ofender de palabra o amenazar.
8. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.
9. La reincidencia en "falta leve" que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.
10. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo. La empresa deberá acreditar cumplidamente la falta de aviso.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá considerarse como falta Muy Grave.
13. Fumar en lugares no habilitados en los cuales puedan causarse molestias a otros trabajadores.

ART. 103º FALTAS MUY GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se considerarán faltas Muy Graves:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.
2. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
3. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
7. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía de las que se deriven daños para las personas o las instalaciones.
8. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
9. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración.
11. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
12. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
13. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.
14. Falsear datos en documentos de control.
15. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.
16. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tenga aquella consideración.

17. Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.
19. Fumar en lugares no habilitados para este fin, si con ello se pone en riesgo la seguridad de personas o instalaciones.
20. Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ART. 104º GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual y con la debida proporcionalidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales, en aquellos casos previstos en el núm. 2 del Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 105º PROCEDIMIENTO

Además de las garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones se impondrán de acuerdo con las siguientes normas:

1. El trabajador será informado con carácter previo a la imposición de cualquier sanción de los hechos que, a juicio de la empresa, puede ser constitutivos de infracción de sus obligaciones.
2. El empleado tendrá derecho a formular las alegaciones que estime oportunas respecto al contenido de la comunicación recogida en el apartado anterior.
3. En caso de que la empresa tenga conocimiento de la afiliación del trabajador a un sindicato, éste será también informado y oído con carácter previo.
4. Las sanciones serán notificadas por escrito, excepto las consistentes en mera amonestación verbal.
5. Se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión mixta (de composición paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores), a la que la empresa podrá consultar con carácter previo a la imposición de una sanción, especialmente en los casos de imputación de infracciones graves y muy graves a trabajadores sin afiliación sindical.

ART. 106º PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá durante el tiempo que medie entre las comunicaciones previas que establece el apartado anterior y la presentación de alegaciones o transcurso del plazo conferido a ese efecto.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ART. 107º REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión se realizará a través y de la forma establecida en el Título 2º del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios Colectivos, que según necesidades y conveniencia se puedan establecer en el futuro.

ART. 108º RECLAMACIONES INDIVIDUALES

Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los empleados de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito.
- b) Esta reclamación por escrito se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato que lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.
- c) La reclamación deberá ser contestada en el plazo de 15 días naturales.
- d) En el caso de que la reclamación tenga por objeto el disfrute de días de vacaciones será resuelto en siete días naturales.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la Representación Legal del personal, el Jefe de Recursos Humanos dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los empleados a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

ART. 109º REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

La representación de la Dirección de la Empresa para las relaciones con la representación del personal, será el responsable de Recursos Humanos de ventas o la persona designada a tal efecto.

Comité de Empresa:

En los centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa estos ejercerán la representación del personal.

Se elegirá un Comité central para todos los empleados de Bridgestone Europa NV, Sucursal en España. Este comité tendrá el número de delegados que le corresponde por número de trabajadores totales según LOLS.

Delegados de personal:

Para compensar la reducción de los centros de trabajo existentes al tiempo de la firma de Home Office, se elegirá a un total de 5 representantes adicionales, a los que la empresa reconocerá los mismos derechos y garantías.

El reparto de dichos representantes se realizara de manera proporcional al resultado que cada central sindical obtenga en las elecciones sindicales de empresa, siempre que se supere el 5% de los votos en la elección al Comité de Empresa.

ART. 110º ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

Dado el número de Centros de Trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una Asamblea General de Delegados de todos los Centros, formada por todos los representantes legales del personal, incluyendo los reconocidos en el último párrafo del artículo anterior.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta Asamblea General de Delegados:

- Elegir, de entre sus miembros, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- Elegir, de entre sus miembros, las diversas Comisiones Intercentros que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo se deban constituir.
- Elegir, de entre sus miembros, un Comité de Empresa Intercentros, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 63, nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Comité de Empresa:

Se constituirá un Comité de Empresa formado por un máximo de nueve personas (o lo que la ley establezca en función del número de trabajadores del centro de trabajo) cuyas funciones primordiales serán:

- Mantener las relaciones con la Empresa en todos los temas que afecten al centro de trabajo reconocido en este convenio.
- Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.

Comisiones de Trabajo:

Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de Personal de cada centro podrán constituir comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un solo Delegado, para el ejercicio de determinadas funciones.

Comisión de Formación:

Para cumplir adecuadamente con el objetivo de facilitar la formación necesaria a los empleados se crea una Comisión de Formación, de carácter paritario, de la que formarán parte 3 miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y un número igual de representantes de la empresa. Esta comisión compartirá información sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Se reunirá, como mínimo, una vez por trimestre.

ART. 111º COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO

Cada uno de estos órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio más las que corresponde por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los órganos establezca libremente, pero con respeto a las siguientes prescripciones mínimas:

a) Reuniones

Para el ejercicio de sus funciones los órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la Empresa o sólo entre los miembros de la representación.

- Los órganos de representación de cada Centro podrán celebrar una reunión mensual.
- La Asamblea General de Delegados se reunirá una vez al año.
- El Comité se reunirá con la Empresa cada trimestre.
- El resto de los órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la Empresa. Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí, deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la Empresa.

b) Reuniones conjuntas:

Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto.

El Secretario entregará con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la Dirección de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que constarán sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario en representación de los Trabajadores y el Secretario en representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

c) Secretarios

Cada uno de estos órganos designará, de entre sus miembros, un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la Empresa, Oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

ART. 112º INFORMACIÓN AL PERSONAL

Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal la facultad de comunicarse con sus representados y mantenerlos informados de su actuación y gestión, reconociéndose ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello se acuerda:

- a) Colocar tablones de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tablones permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.
- b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.
- c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:
 - Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.
 - Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y Empresa.
 - Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

ART. 113º TIEMPO DE LOS REPRESENTANTES

a) Crédito de horas

Los representantes del personal, cualquiera que sea en los Órganos y gestiones en que actúe, dispondrán de cinco horas más del tiempo de trabajo que marca el Art. 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponde a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados del Centro de Trabajo (9 representantes + 5 adicionales) se acreditará un total de número de horas a emplear por la representación del personal del Centro de Trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida, no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada Centro

En los Centros de Trabajo, donde alguna Central Sindical tenga más de un representante, se podrán acumular las horas entre los miembros de esa candidatura sindical.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, todas las que los miembros de los diversos Órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del Centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferen-

cias, convenciones, reuniones Intercentros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo.

b) Pago

Las horas concedidas de trabajo, a que se refiere el apartado anterior, se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el departamento de Recursos Humanos, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la Empresa y en este Convenio, para la actuación de los representantes del personal.

(03/13.900/22)

