

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Beretta Benelli Ibérica, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Beretta Benelli Ibérica, SA. Código convenio número 01002362011995.

**ANTECEDENTES**

El día 30 de diciembre de 2015 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 20 de noviembre de 2015.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de enero de 2016

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio colectivo Beretta Benelli Ibérica SA****Preámbulo**

Son firmantes del presente convenio la dirección de la empresa Beretta Benelli Ibérica, SA y la representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente convenio.

**Capítulo I****Artículo 1. Ámbito funcional**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Beretta Benelli Ibérica, SA cualquiera que sea su categoría laboral.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

El período de vigencia del presente convenio será de 3 años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2015 y finalizando el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea la fecha de registro por la autoridad laboral.

**Artículo 3. Denuncia**

Llegada la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, el mismo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita ante la Delegación Territorial de Álava de la Consejería de Trabajo de la que se remitirá copia a la parte no denunciante.

Una vez alcanzada la fecha de vencimiento de su vigencia, el convenio mantendrá su ultra actividad, es decir, mantendrá su vigencia, en el supuesto de no llegarse a un acuerdo para su renovación, hasta el 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 4. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 5. Forma de pago**

La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a su personal mediante talón bancario u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

**Artículo 7. Rendimientos pactados**

Las retribuciones pactadas en este convenio, se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto para las empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales el rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando la persona durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio, y para las empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimiento personales el 70 en el sistema Bedeaux o sus equivalencias en otros sistemas.

En cualquier caso, el personal de la plantilla tendrá derecho al percibo de retribuciones totales pactadas en este convenio, y reflejadas en las tablas salariales anexas, siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste, se haya producido por causas no imputables al propio trabajador o trabajadora.

**Artículo 8. Normas supletorias**

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento. El anexo de la ordenanza del metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación en tanto que por la comisión de clasificación profesional a que se refiere el artículo 60 del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Álava no alcance un acuerdo que desarrolle la aplicación del acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal, publicado en el BOE del 4 de marzo de 1996

Asimismo, el régimen de faltas y sanciones establecido en aquella ordenanza laboral, continuará siendo de aplicación en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

## Capítulo II

**Artículo 9. Preaviso del personal de plantilla**

Las personas de la plantilla que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos/as: un mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos/as: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición del personal de la plantilla los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder de la persona solicitante.

Si la empresa no tiene a disposición del personal los citados impresos no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

## Capítulo III

**Artículo 10. Jornada laboral**

Las condiciones económicas se entienden para una jornada laboral de 1.704 horas de trabajo efectivas, durante la vigencia del presente convenio.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, se refleja en el calendario laboral que presente la empresa a los trabajadores y trabajadoras para su aprobación.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de un máximo de 35 horas al año por persona contratada, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados y a los miembros de comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días que resulten del calendario de la empresa.

Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto de los miembros de comité de empresa.

3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien en reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba, deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 11. Cuarto turno**

Sin perjuicio del régimen de jornada de trabajo descrito en el artículo anterior, en el caso de los trabajadores y trabajadoras asignados al trabajo con las células de producción de boquillas, y con objeto incrementar dicha producción y poder responder a la demanda, se establece para dichos empleados el siguiente régimen de jornada laboral:

- 6 Noches (fin viernes noche).
- Sábado y domingo libre.
- 6 Tardes.
- Domingo libre.
- 6 Mañanas.
- 7 días libres.

#### **Artículo 12. Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por los pluses que correspondan a cada persona.

En aquellos supuestos que las personas contratadas, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignada sus vacaciones en los meses de julio o agosto, y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor o por necesidades urgentes o imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunique con una antelación superior a treinta días.

Las situaciones de baja acaecidas durante el período de vacaciones sí interrumpen el consumo de las mismas.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador se encuentre en situación de IT, el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de IT, reconociendo a la persona afectada el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador iniciase situación de incapacidad temporal.

Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán al finalizar el periodo de IT, comunicándosele a la empresa con una antelación mínima de 15 días, para no crear perjuicios organizativos.

Si, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este acuerdo.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

1. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

A) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

B) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

C) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º C).

La empresa entregará una copia al comité de empresa de la relación de horas extraordinarias firmada y sellada.

La compensación de horas extraordinarias será por cada hora trabajada una hora y 45 minutos.

### **Artículo 14. Medidas de fomento al empleo**

a) Pluriempleo

La representación patronal y sindical firmante se comprometen a erradicar en el ámbito de aplicación de este convenio, el pluriempleo que pudiera existir.

Asimismo las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal por dos razones de interés general:

1. Porque impide que personas en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado, que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas, serán tratadas por la Comisión Paritaria.

b) Jubilación parcial

Las partes estiman como positivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación del Real Decreto 1131/2002, 1132/2002 y Ley 35/2002, sobre aplicación de jubilación parcial para los mayores de 60 años.

Por ello, se recomienda a la empresa y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, la utilización de este mecanismo.

c) Sustitución y renovación de la plantilla.

La empresa, y el comité de empresa, establecerán fórmulas para la aplicación del acuerdo de Confebask, sobre sustitución y renovación de plantillas.

#### Capítulo IV

#### **Artículo 15. Conceptos retributivos e indemnizaciones**

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Complementos:
  1. Plus de antigüedad.
  2. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos.
  3. Plus de trabajo nocturno.
  4. Plus de actividad.
  5. Horas extraordinarias.
  6. Gratificaciones extraordinarias de abril, julio y Navidad.
  7. Complemento personal
  8. Plus de puesto
  9. Plus cuarto turno

B) Conceptos indemnizatorios:

- a) Dietas
- b) Plus de distancia

#### **Artículo 16. Salario base**

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 17. Plus de antigüedad**

Este Plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios será de un 5 por ciento del salario base, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellas personas que en el momento de entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo a partir de enero de 1984, se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato de prácticas, para la formación y la duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización, el trabajador formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

La cantidad correspondiente del premio para aquellas personas que cumplan 25 años en la empresa, será de 1.670 euros durante la vigencia del convenio. Este premio se cobrará una vez en la vida laboral y en el mes en el que cumpla los 25 años de antigüedad.

#### **Artículo 18. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos**

La excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente y se consignará en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penalidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entiende cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibido del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declaran procedentes, sufrirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la autoridad laboral competente

#### **Artículo 19. Plus de trabajos nocturnos**

El personal de plantilla con derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirá la cantidad de:

- Año 2015: 26,79 euros.
- Año 2016: 27,26 euros
- Año 2017: 27,87 euros

Por cada jornada de noche, de ocho horas y efectivamente trabajada, se generarán veinte minutos de descanso que se disfrutarán durante el año natural o primer trimestre del siguiente.

Respecto al disfrute de los descansos generados por el turno de noche se establecen las siguientes pautas:

- Cuando se disfruten los mencionados descansos en jornada nocturna debe garantizarse la actividad productiva, las personas que estén trabajando de noche se harán cargo de las actividades propias del responsable de turno según instrucciones del jefe de taller cuando sea el responsable quién disfruta el descanso.
- En los equipos de tres personas los descansos en la misma jornada de noche deberán disfrutarlos o bien una sola persona o bien los tres.
- Los descansos deberán disfrutarse por jornadas completas.

#### **Artículo 20. Plus de actividad**

El complemento denominado plus de actividad devengará por cada hora efectivamente trabajada, en jornada normal con rendimiento normal y correcto definido en el artículo 7, del presente convenio, en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas.

Los conceptos salariales consignados en las tablas salariales anexas son en principio de aplicación para el personal no controlado.

El personal sometido a un sistema objetivo de análisis y control de rendimientos, verá sustituido el plus de actividad, por la prima o incentivo de producción que tenga la empresa establecido, con respecto de los criterios retributivos que se apliquen en la empresa.

En todo caso, se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el sistema Bedeaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7, el rendimiento inferior al aquí contemplado se diera por causas no imputables al trabajador o trabajadora.

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

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente a 30 días.

En el año 2015 se mantiene el abono como en anteriores años de una paga lineal anual en abril, el importe de dicha paga para el 2015 será de 1.526,32 euros, pagadera el 15 de abril.

Las partes acuerdan que desde 1 de enero de 2016 queda suprimido el abono de la denominada "paga extra de abril" en un único pago, de modo que en el mes de diciembre de 2015 se abonará la parte proporcional de la paga devengada en el ejercicio 2015 (el importa a abonar en el mes de diciembre de 2015 para un trabajador a tiempo completo que ha permanecido en alta al menos desde el 1 de abril de 2015 será 1.144,74 euros), a partir del 1 de enero del 2016 el importe de dicha paga pasará a ser abonada de forma prorrateada adicionándose al concepto salario base establecido en este convenio, siendo esta la forma en la que se respeta su esencia, es decir, su devengo anual y su carácter lineal.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre, la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen a excepción de la paga de abril que se prorrateará anualmente.

Los períodos de IT motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.



**Artículo 22. Complemento personal**

El complemento personal incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales.

En el complemento personal, se incluyen con conceptos indemnizatorios siguientes: gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

**Artículo 23. Plus cuarto turno**

Este plus corresponde a la compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el cuarto turno descrito en el artículo 11 del presente convenio.

Dichos empleados percibirán los siguientes importes, en función del horario en que presten servicios:

- Viernes por la tarde: 50 euros
- Sábado por la mañana: 100 euros
- Sábado por la tarde: 150 euros

**Artículo 24. Revisión salarial**

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014 se incrementarán en uno coma veinte y cinco puntos porcentuales (1,25 por ciento), a partir del 1 de enero de 2015.

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2015 se incrementarán en uno coma setenta y cinco puntos porcentuales (1,75 por ciento), a partir del 1 de enero de 2016.

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2016 se incrementarán en dos coma veinticinco puntos porcentuales (2,25 por ciento), a partir del 1 de enero de 2017.

Dicho incremento se aplicará a los siguientes pluses y conceptos salariales: salario base, plus de antigüedad, plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno (tal y como se recoge en el artículo 19), plus de actividad, horas extraordinarias, pagas extraordinarias, complemento personal, paga 25 años, compensación por salidas.

**Artículo 25. Dietas**

Las cantidades quedan como siguen:

Hotel: 41,61 euros.

Desayuno: 2,28 euros

Comida/cena: 15,91 euros

**Artículo 26. Plus de distancia**

En los casos en que según la legislación vigente, la empresa esté obligada a abonar al personal de plantilla el plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,07 euros/km.

**Artículo 27. Uso de vehículo particular**

Cuando el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta, la empresa proporcionará el medio de transporte adecuado, y en caso de que tenga que utilizar su vehículo, se le abonará a 0,23 euros/km.

En los casos de desplazamiento para visita médica, la empresa proporcionara el transporte adecuado y en caso de que tenga que utilizar su vehículo, se le abonara la cantidad de 8,36 euros.

**Artículo 28. Compensación por salidas a campeonatos**

La salida a campeonatos para aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes la empresa solicite su asistencia y los viajes no constituyan la esencia de sus funciones de trabajo serán compensados durante la vigencia de este convenio entre las siguientes opciones:

– Opción A: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 79,70 euros más un día de descanso.

– Opción B: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 179,72 euros.

– Opción C: un día festivo de presencia en la competición, realizando las funciones de asistencia técnica a los tiradores así como reparación de armas y atención comercial se compensará con 1,75 días por día efectivamente trabajado.

Para esos mismos puestos se abonará una cantidad económica equivalente a la cantidad económica pactada para el plus de noche, a partir del año 2008, los días laborables en que se encuentren fuera por asistencia a campeonatos.

**Artículo 29. Obligaciones sociales**

Las obligaciones sociales, como las cuotas a la Seguridad Social, el IRPF, o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador o trabajadora serán de cargo y cuenta de los mismos, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

**Artículo 30. Movilidad de personal**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará a tenor de lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las personas afectadas y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador o trabajadora afectada por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

**1. Trabajos de categoría superior.**

Todas las personas, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización del trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

**2. Traslados de residencia**

El personal de plantilla no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto por el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gasto, o rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de las familiares a su cargo en los términos en que se convenga entre la empresa y el trabajador. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, la persona afectada tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a las personas afectadas, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

### **Artículo 31. Formación profesional**

Los ascensos que se produzcan en la empresa se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido, en todo caso atendiendo a la formación, méritos, antigüedad y a las facultades organizativas del empresario sin que se produzcan discriminaciones por razón de sexo o de afiliación sindical.

Los aprendices que finalicen el contrato de aprendizaje y deseen alcanzar la categoría de oficial deberán superar el examen correspondiente, creándose un tribunal constituido por:

- Un maestro de taller, que actuará como presidente, nombrado por la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras. A falta de acuerdos será designado por la delegación provincial del INEM.
- Un representante de la empresa.
- Una persona del comité de empresa o de sección sindical a elección del trabajador o trabajadora.
- Una persona de la escuela de formación profesional correspondiente.

El personal de plantilla inscrito en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la LOGSE, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.
- b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos
- c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la realización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona afectada la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

En cuanto al reciclaje del personal, en caso de necesidad se seguirá actuando como hasta el momento, es decir, se le darán las máximas facilidades para ampliar sus conocimientos laborales mediante cursillos de formación, por supuesto fuera de la jornada laboral, ya que dicho cursillo es a cargo de la empresa, siempre y cuando el empleado esté de acuerdo en realizar este cursillo.

**Artículo 32. Licencias y permisos**

El personal de la plantilla, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres-madres, padres-madres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales.

2. Fallecimiento de cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3. Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: dos días naturales.

4. Enfermedad grave debidamente justificada de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador o trabajadora, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, se tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

5. Aquellos trabajadores o trabajadoras que tuvieran hijos/as disminuidos psicofísicos: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

6. Todo trabajador o trabajadora que tuviera hijos podrá disponer de permiso retribuido para acompañarles a la consulta médica en caso de requerimiento expreso de un médico especialista, siempre y cuando se presente el correspondiente justificante.

7. Alumbramiento de esposa: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

8. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: un día natural.

9. Matrimonio del trabajador o trabajadora: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité de empresa sobre las causas en las que ampara su negativa.

10. Traslado de domicilio: un día natural.

11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un máximo de 20 horas año en las que se incluyen las visitas a médico de cabecera y analíticas. El trabajador o trabajadora deberá presentarse en la empresa, en un tiempo máximo de 35 minutos a partir de la hora de salida del facultativo que figure en el justificante firmado por Osakidetza, salvo causa excepcional (avería, accidente...).

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4, 7, y 8 del presente artículo los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

Los permisos contemplados en los apartados 4 y 7 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad de la persona afectada, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Las parejas de hecho, y respecto del otro miembro o de sus familiares, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período de dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de parejas de hecho o cualquier otro documento que con carácter oficial acredite su situación de convivencia de pareja), generará los mismos derechos que los contemplados para el caso de matrimonio, pero referidos a los apartados 1, 2, 3 y 4. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso pueda derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Lo regulado en cuanto a licencias y permisos en el presente artículo se complementará con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 33. Puesto de trabajo de la mujer embarazada**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y post-parto que legalmente les corresponden.

#### **Artículo 34. Disminuidos físicos y psíquicos**

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona de la plantilla resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional de la persona afectada por la misma.

#### **Artículo 35. Jubilación**

Para aquellas personas que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

- 1 año antes: 2 mensualidades.
- 2 años antes: 4 mensualidades.
- 3 años antes: 6 mensualidades.
- 4 años antes: 8 mensualidades.

Mientras subsista la actual normativa en materia de jubilación las personas que se jubilen a la edad de 60 años y cumplan los requisitos señalados tendrán derecho a un premio de ocho mensualidades de salario-convenio.

La empresa y las personas afectadas podrán, mediante pacto individual, acogerse al sistema de jubilación especial a los 64 años con el 100 de las prestaciones, en los términos establecidos en el Real Decreto 1194/1985 del 17 de julio, con simultánea contratación de otros personas jóvenes o perceptoras del seguro de desempleo.

Cuando el trabajador o trabajadora se acoja a la jubilación con derecho al 100 de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otra nueva persona, dado de alta en el INEM como desempleada, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

La empresa y el comité de empresa, establecerán fórmulas para la aplicación del acuerdo de Confebask.

**Artículo 36. Economato**

Se mantiene la concesión de los servicios de economato en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, el economato desapareciese como persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Caso de que la aportación a efectuar tuviera que ser de distinta cuantía a la actualmente existente, este capítulo requerirá una nueva negociación con la empresa.

## Capítulo V

**Artículo 37. Funciones de la comisión de seguimiento del convenio**

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión de seguimiento del convenio de Beretta Benelli Ibérica, SA, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto-Ley 5/1979 de 25 de enero y normas que lo desarrollan.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que correspondan a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión de seguimiento del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias o cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

**Artículo 38. Composición de la comisión de seguimiento del convenio**

La comisión de seguimiento del convenio de Beretta Benelli Ibérica, SA estará constituida por tres representantes de las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio y otros tres representantes de la empresa.

Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión de seguimiento del convenio un asesor por parte del personal y otro por parte de la empresa.

Para la validez de los acuerdos que se tomen en el seno de la comisión será necesario el voto favorable de cada una de las partes, sindical y empresarial.

Las reuniones de la comisión de seguimiento se celebrarán como mínimo con carácter bimensual y, en todo caso, cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes.

**Artículo 39. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y común**

Se establece un complemento de incapacidad temporal a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes y enfermedad profesional con los siguientes tramos:

- Del primero al vigésimo día de la baja: complemento hasta alcanzar el 80 por ciento del salario bruto.

— Del vigésimo primer día de la baja en adelante: complemento hasta alcanzar el 90 por ciento del salario bruto.

Se establece un complemento de incapacidad temporal a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales derivada de accidente hasta el 100 por ciento del salario desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 40. Póliza de seguro por accidentes**

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro por accidentes de trabajo, garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1. 51.245 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.

2. 85.380 euros por invalidez permanente y total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por organismos laborales y de la Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que a tal efecto suscriba la empresa, será entregada al comité de empresa, quien en el plazo de 15 días siguientes, hará saber a la empresa las observaciones que en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo, sin que se haya producido observación alguna, o producida esta se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo, podrán ser planteadas al comité de seguimiento del convenio.

Las pólizas del seguro de accidentes, garantizan la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres siguientes a la firma del presente convenio.

#### **Artículo 41. Fomento del euskera**

Siempre que ello sea posible, las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

#### **Artículo 42. Asamblea de la plantilla**

Todas las personas en la plantilla de Beretta Benelli Ibérica, SA dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales durante la vigencia del convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría de los miembros del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por los miembros del comité de empresa, que serán responsables del normal desarrollo de la misma

#### **Artículo 43. Delegados/as de secciones sindicales**

El delegado o delegada de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalentes a un 10 por ciento de la plantilla (en plantilla de 25 a 100 trabajadores), podrá disponer de un plazo máximo de 15 horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.



Serán funciones del delegado o delegada sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a los afiliados y afiliadas del sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo del personal de la plantilla, así como en la implantación o revisión del sistema de organización.

– Asistir a las reuniones del comité de empresa tanto en las reuniones que soliciten estos en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

El delegado sindical tendrá además las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

– Condicionar el empleo de una persona a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.

– Despedir, sancionar, discriminar o causar cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de la empresa o por su actividad Sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

– La empresa facilitará reuniones a los afiliados a una sección sindical en sus locales, fuera de las horas de trabajo.

#### **Artículo 44. Secciones sindicales**

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el artículo 41, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todas las personas afiliadas a la sección sindical convocante, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.



**Artículo 45. Funciones y atribuciones del comité de empresa**

El comité de empresa como representante del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario, en defensa de los intereses de sus representados, y tiene además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

– Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como de las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

– Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten al personal de la plantilla en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

– Ser informados con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando estos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados “cambio de puesto” motivados por la movilidad funcional.

– Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.

– Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

– Conocer los contratos de trabajo celebrados en el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puesto de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a la dirección, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción preavisando con 30 días de antelación, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de la empresa y el comité de empresa, para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos y del delegado/a de prevención, el comité de empresa, será informado mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en materia de seguridad e higiene laborales, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre esta materia.

Será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma, exceptuando los casos que el trabajador o trabajadora lo rechace.

Los representantes legales de los trabajadores, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el previo aviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

**Artículo 46. Notificación de sanciones**

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias al personal como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de 24 horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de 24 horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

**Artículo 47. Notificación de expediente de regulación de empleo**

La empresa vendrá obligada a notificar a los miembros del comité de empresa y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto 43/1996 de 14 de abril

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

**Artículo 48. Información por la empresa**

La empresa Beretta Benelli Ibérica, SA informará al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa al comité de empresa y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

**Artículo 49. Comité de seguridad e higiene**

Los miembros del comité de seguridad y salud laboral, contarán con las competencias y facultades que prevén los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a adaptar en el seno de la comisión permanente, el texto del mismo al nuevo marco legal, una vez que se haya realizado el desarrollo reglamentario de la citada disposición legal. Ello sin perjuicio de la aplicación de la norma legal.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los miembros del comité de seguridad y salud laboral, se designarán por y entre los miembros del comité de empresa de Beretta Benelli Ibérica, SA.

**Artículo 50. Reconocimientos médicos**

El personal de la empresa tendrá derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo consistente en pruebas específicas para cada puesto de trabajo y analítica general.

Tales reconocimientos médicos específicos, de conformidad con la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para la empresa y el personal de plantilla, y son los siguientes:

1. Reconocimiento inicial tras la incorporación.
2. Reconocimientos periódicos en función de los riesgos del puesto de trabajo.
3. Reconocimiento por cambio de puesto de trabajo, siempre que éste implique nuevos riesgos.

La empresa facilitará medios de locomoción para acudir al reconocimiento médico.

En los días fijados para la analítica de sangre, la jornada comenzará al finalizar la misma y hasta el término de la jornada habitual.

**Artículo 51. Nuevas contrataciones**

La empresa publicará en el tablero de anuncios, la necesidad de las nuevas contrataciones, antes que estas se efectúen.

Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora eventual, la empresa, además estará obligada a comunicarlos en igual plazo a los miembros del comité de empresa.

La empresa no podrá contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellas personas que dispongan de otra ocupación retribuida a jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igual condiciones se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas de estas contingencias.

La contratación eventual se efectuará de acuerdo con las leyes en vigor. Se tenderá a cubrir las necesidades de la empresa con puestos fijos.

#### **Artículo 52. Finiquito**

En los casos de baja en la empresa, la persona solicitante podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

#### **Artículo 53. Excedencia por cargo sindical**

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otra persona para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período en que dure la misma, cesando ésta en la empresa al producirse la reincorporación de la persona sustituida

#### **Artículo 54. Prendas de trabajo**

La empresa proveerá a todo el personal que lo necesite a su ingreso, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores.

El personal de producción directa, tendrá derecho a dos batas y dos pantalones de trabajo al año.

La limpieza de las prendas de trabajo es a cuenta de la empresa.

#### **Artículo 55. Promoción del personal**

Siempre que se cree un nuevo puesto de trabajo, se dará opción a que sea ocupado por el personal de la plantilla, previa comunicación interna. Por supuesto, siempre y cuando la formación básica de la persona que se presente a dicho puesto esté de acuerdo con la función profesional a desarrollar, aunque fuese necesario algún cursillo de adaptación a dicha labor.

Es claro que si el puesto a cubrir necesita de una formación de larga duración, la empresa no está en situación, ni dentro ni fuera de las horas de trabajo, de soportar el costo de una instrucción profesional que generalmente se adquiere en los años anteriores a desarrollar su actividad laboral, por lo que se vería obligado a contratar personal que tenga la formación requerida para el puesto.

En aquellos supuestos en los que los miembros de la plantilla que decidan optar al puesto de trabajo cumplan los requisitos, la empresa aportará su solicitud a la empresa que vaya a realizar la selección.

#### **Artículo 56. Empresas de trabajo temporal**

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal, y Beretta Benelli Ibérica, SA.

Lo acordado en el presente artículo, será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998

**Artículo 57. Medio de locomoción**

Como medida de seguridad, la empresa mantendrá en sus instalaciones un vehículo durante toda la jornada laboral.

**Artículo 58. Mantenimiento de los derechos del personal de la plantilla**

Aunque la empresa cambie de razón social, esto no supondrá un perjuicio para los trabajadores, conservando estos su antigüedad, puesto de trabajo y resto de los derechos firmados en este convenio.

## Capítulo VI

**Artículo 59. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

1. Acceso al empleo.
2. Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
3. Clasificación profesional.
4. Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
5. Política de formación.
6. Promoción profesional y económica.
7. Distribución de jornada y permisos en materia de conciliación.
8. Suspensión y extinción del contrato

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

**Artículo 60. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo**

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador/a, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) Prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

**Artículo 61. Inaplicación**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo en su caso, renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por los motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo por ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Ambas partes acuerdan expresamente, que en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

TABLAS SALARIALES 2015						
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	COMPL PERSONAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO	PAGA ABRIL
<b>Personal Técnico Taller</b>						
Jefe/a Taller	36,686	2,571	70,194	50.847,94		1.526,32
Jefe/a Control	36,686	2,571	50,282	42.485,32		1.526,32
I. Planificación Industrial	35,445	2,571	48,932	41.376,61		1.526,32
<b>Personal Administrativo</b>						
Jefe/a de ventas	36,686	2,571	63,322	47.951,91		1.526,32
Jefe/a administrativo 1ª/personal	36,686	2,571	59,845	46.503,10		1.526,32
Jefe/a administrativo 2ª	35,665	2,366	31,394	33.770,30		1.526,32
Jefe/a de compras	35,665	2,366	31,394	33.770,30		1.526,32
Oficial administrativo 1ª	35,596	2,366	31,334	33.716,26		1.526,32
Oficial administrativo 2ª	30,251	1,782	35,675	32.288,44		1.526,32
Auxiliar administrativo	28,327	1,659	25,313	26.915,27		1.526,32
Vendedor/a	30,251	1,782	38,665	33.534,23		1.526,32
<b>Personal Taller</b>						
Responsable de turno	32,384	2,622	50,925	41.036,15	26,79	1.526,32
Preparador/a	32,384	2,622	40,948	36.845,78	26,79	1.526,32
Mantenimiento	32,384	2,622	40,167	36.518,00	26,79	1.526,32
Afilador/a	32,384	2,622	36,130	34.822,44	26,79	1.526,32
Controlador/a	32,384	2,622	35,669	34.628,88	26,79	1.526,32
Oficial 1ª	32,384	2,622	30,645	32.518,89	26,79	1.526,32
Oficial 2ª	30,352	2,192	34,046	32.352,55	26,79	1.526,32
Oficial 3ª	28,595	1,946	34,046	31.190,49	26,79	1.526,32
Especialista	28,235	1,782	32,472	30.095,70	26,79	1.526,32
Especialista B	28,235	1,782	4,830	18.486,03	26,79	1.526,32
Peón/a	27,182	1,690	5,879	18.325,33	26,79	1.526,32
<b>Personal subalterno</b>						
Oficial 3ª almacén	28,658	1,946	44,117	35.446,73		1.526,32
Encargado/a almacén	28,571	1,774	24,180	26.740,51		1.526,32
Chófer	30,171	2,172	29,565	30.359,04		1.526,32
Almacenero/a	28,571	1,775	5,478	18.886,12		1.526,32
Limpiador/a	23,009	0,000	10,394	15.545,94		1.526,32

PLUS TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGR.	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
1 Circunstancia ..... 17,0	4,617	4,788	4,858	5,162	5,502
2 Circunstancia ..... 21,5	5,845	6,060	6,145	6,523	6,961
3 Circunstancia ..... 26,0	7,063	7,329	7,433	7,896	8,420

El salario base, el complemento personal, el plus de toxicidad, penalidad y peligrosidad y el plus nocturno son euros brutos / día.

El plus de actividad son euros brutos / hora trabajada.

TABLAS SALARIALES 2016					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	COMPL. PERSONAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO
<b>Personal técnico taller</b>					
Jefe/a taller	41,026	2,616	71,422	51.737,78	
Jefe/a control	41,026	2,616	51,162	43.228,81	
I. planificación industrial	39,763	2,616	49,788	42.100,70	
<b>Personal administrativo</b>					
Jefe/a de ventas	41,026	2,616	64,430	48.791,07	
Jefe/a administrativo 1ª/personal	41,026	2,616	60,892	47.316,91	
Jefe/a administrativo 2ª	39,987	2,408	31,943	34.361,28	
Jefe/a de compras	39,987	2,408	31,943	34.361,28	
Oficial administrativo 1ª	39,917	2,408	31,882	34.306,29	
Oficial administrativo 2ª	34,479	1,813	36,300	32.853,49	
Auxiliar administrativo	32,520	1,689	25,755	27.386,28	
Vendedor/a	34,479	1,813	39,342	34.121,08	
<b>Personal taller</b>					
Responsable de turno	36,648	2,668	51,816	41.754,28	27,26
Preparador/a	36,648	2,668	41,664	37.490,58	27,26
Mantenimiento	36,648	2,668	40,870	37.157,06	27,26
Afilador/a	36,648	2,668	36,762	35.431,83	27,26
Controlador/a	36,648	2,668	36,294	35.234,88	27,26
Oficial 1ª	36,648	2,668	31,182	33.087,97	27,26
Oficial 2ª	34,581	2,230	34,642	32.918,72	27,26
Oficial 3ª	32,793	1,980	34,642	31.736,32	27,26
Especialista	32,426	1,813	33,040	30.622,38	27,26
Especialista B	32,426	1,813	4,914	18.809,54	27,26
Peón/a	31,355	1,719	5,981	18.646,02	27,26
<b>Personal subalterno</b>					
Oficial 3ª almacén	32,857	1,980	44,889	36.067,05	
Encargado/a almacén	32,768	1,805	24,603	27.208,47	
Chófer	34,397	2,210	30,082	30.890,33	
Almacenero/a	32,768	1,806	5,573	19.216,63	
Limpiador/a	27,109	0,000	10,576	15.817,99	

PLUS TOX., PEN., PELIGR.	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
1 Circunstancia ..... 17,0	4,698	4,872	4,943	5,252	5,598
2 Circunstancia ..... 21,5	5,947	6,166	6,252	6,637	7,083
3 Circunstancia ..... 26,0	7,187	7,458	7,563	8,035	8,567

El salario base, el complemento personal, el plus de toxicidad, penalidad y peligrosidad y el plus nocturno son euros brutos / día.

El plus de actividad son euros brutos / hora trabajada.

TABLAS SALARIALES 2017					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	COMPLEMENTO PERSONAL	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO
<b>Personal técnico taller</b>					
Jefe/a taller	41,949	2,675	73,029	52.901,88	
Jefe/a control	41,949	2,675	52,313	44.201,46	
I. Planificación industrial	40,657	2,675	50,909	43.047,97	
<b>Personal administrativo</b>					
Jefe/a de ventas	41,949	2,675	65,880	49.888,87	
Jefe/a administrativo 1ª/personal	41,949	2,675	62,262	48.381,54	
Jefe/a administrativo 2ª	40,887	2,462	32,662	35.134,41	
Jefe/a de compras	40,887	2,462	32,662	35.134,41	
Oficial administrativo 1ª	40,815	2,462	32,600	35.078,19	
Oficial administrativo 2ª	35,254	1,854	37,117	33.592,69	
Auxiliar administrativo	33,252	1,727	26,335	28.002,48	
Vendedor/a	35,254	1,854	40,227	34.888,81	
<b>Personal taller</b>					
Responsable de turno	37,473	2,728	52,982	42.693,75	27,87
Preparador/a	37,473	2,728	42,602	38.334,12	27,87
Mantenimiento	37,473	2,728	41,789	37.993,10	27,87
Afilador/a	37,473	2,728	37,589	36.229,05	27,87
Controlador/a	37,473	2,728	37,110	36.027,67	27,87
Oficial 1ª	37,473	2,728	31,883	33.832,45	27,87
Oficial 2ª	35,359	2,281	35,422	33.659,40	27,87
Oficial 3ª	33,531	2,025	35,422	32.450,39	27,87
Especialista	33,156	1,854	33,784	31.311,38	27,87
Especialista B	33,156	1,854	5,025	19.232,75	27,87
Peón/a	32,060	1,758	6,116	19.065,56	27,87
<b>Personal subalterno</b>					
Oficial 3ª almacén	33,596	2,025	45,899	36.878,56	
Encargado/a almacén	33,506	1,846	25,156	27.820,66	
Chófer	35,171	2,260	30,759	31.585,36	
Almacenero/a	33,506	1,847	5,699	19.649,00	
Limpiador/a	27,719	0,000	10,814	16.173,89	



<b>PLUS TOX., PEN., PELIGR.</b>	<b>PEÓN/A</b>	<b>ESPECIALISTA</b>	<b>OFICIAL 3ª</b>	<b>OFICIAL 2ª</b>	<b>OFICIAL 1ª</b>
1 Circunstancia ..... 17,0	4,803	4,982	5,054	5,370	5,724
2 Circunstancia ..... 21,5	6,081	6,305	6,393	6,786	7,242
3 Circunstancia ..... 26,0	7,349	7,626	7,733	8,215	8,760

El salario base, el complemento personal, el plus de toxicidad, penalidad y peligrosidad y el plus nocturno son euros brutos / día.

El plus de actividad son euros brutos / hora trabajada.