

**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 AEG Power Solutions 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 2016-2017-2018 para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA. Código convenio número 01002562011998.

**ANTECEDENTES**

El día 27 de octubre de 2016 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 26 de octubre de 2016.

**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, 23 de noviembre de 2016

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

**Convenio colectivo de AEG Power Solutions Ibérica, SA**

## Capítulo 1. Disposiciones generales

**Artículo 1. Ambito funcional, personal, territorial y temporal**

1.1 El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA domiciliada en Vitoria-Gasteiz, cualquiera que sea su categoría profesional, salvo los directores/as y aquellas personas y categorías que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3ºc de la misma disposición legal, y por lo que se refiere a sus condiciones económicas, hayan acordado las mismas de forma individualizada. La relación de estas personas se comunicará oportunamente al comité de empresa.

1.2 El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018. La denuncia de este convenio será automática tres meses antes del vencimiento del mismo.

1.3 Hasta la firma de un nuevo convenio, las disposiciones recogidas en este permanecerán vigentes

**Artículo 2. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante su vigencia en virtud de disposiciones legales de general aplicación, o de convenios de ámbito superior al de la empresa, solo afectará a AEG Power Solutions Ibérica, SA cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

**Artículo 3. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, no sufriendo disminución la retribución total, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 4. Normas supletorias**

Resultará de aplicación el contenido del Acuerdo Estatal del Sector del Metal en las siguientes materias:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación al ámbito de la empresa por el presente convenio.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

En cuanto al Convenio Provincial del Metal sólo afectará cuando en el presente convenio se remita al mismo en algún aspecto concreto.

**Artículo 5. Comisión mixta interpretativa del convenio**

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por la comisión negociadora de este convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas prioritariamente al dictamen obligatorio de dicha comisión, antes de acudir a los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO (BOPV número 66, de 4 de abril de 2000).

Capítulo 2. Acuerdo convenio, retribuciones, complementos e indemnizaciones

#### **Artículo 6. Incremento salarial**

El anexo I contempla las tablas salariales para los años 2016, 2017 y 2018.

Los conceptos salariales no contemplados en tablas, en 2016 tendrán un incremento del 2'5 por ciento sobre su importe consolidado en 2015. En 2017 y 2018, respectivamente, el incremento salarial será del 1 por ciento cada año.

#### **Artículo 7. Conceptos retributivos, complementos 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. Complemento salarial

2. Plus de desplazamiento

3. Horas extraordinarias

4. Gratificaciones extraordinarias

5. Incentivo sobre el resultado

B. Conceptos indemnizatorios o extrasalariales

6. Dietas

7. Gastos de locomoción

#### **Artículo 8. Salario base**

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles que se establecen en el anexo I.

Se establece un sistema de promoción económica y profesional por niveles. El sistema de desarrollo profesional de nivel tiene por objeto posibilitar la progresión continua e integral de los trabajadores y trabajadoras dentro de la organización. Se establecen tramos sucesivos correspondientes a la adquisición de capacidades profesionales que son acreditadas por la experiencia, por el aprovechamiento de las acciones formativas programadas y por la evaluación de desempeño según se prevé para cada tramo de progresión.

Nivel 3 Antigüedad inferior a un año

Nivel 2 Antigüedad 1 año, formación y evaluación de desempeño

Nivel 1 Antigüedad 2 años, formación y evaluación de desempeño

Nivel 0 Antigüedad 3 años, formación y evaluación de desempeño

Los trabajadores y trabajadoras que en el momento de la firma del convenio prestan servicios en la empresa resultarán encuadrados en el nivel 0 de las tablas salariales.

**Artículo 9. Complemento salarial**

Es un complemento personal e individual.

**Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y por los conceptos que se vienen satisfaciendo, una de verano a satisfacer dentro de la segunda quincena del mes de julio y otra en Navidad que se satisfará asimismo dentro de la segunda quincena del mes de diciembre. El devengo de cada una de las mismas es el semestre natural.

Al personal de nuevo ingreso o eventual se satisfará en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 11. Incentivo sobre resultados**

Como retribución no consolidable para el personal en alta al 31 de diciembre de cada ejercicio, se abonará un incentivo en el primer trimestre del año siguiente en función de la superación de los resultados operativos de la compañía.

Dicho incentivo se calculará por la aplicación de un porcentaje sobre el salario anual percibido por el trabajador/a en el ejercicio y se abonará en una paga única el primer trimestre del año siguiente.

A efectos del cómputo de resultado operativo quedan excluidos la contribución a gastos de IT, marketing del grupo, los gastos de financiación de actividades de I+D del grupo, la financiación recibida del grupo de las actividades de ingeniería, los gastos soportados de miembros de los equipos de dirección del grupo que realice la compañía, así como la financiación recibida para cubrirlos y la participación de la compañía en los gastos comunes del grupo.

AÑO	RESULTADO	PORCENTAJE INCENTIVO
2016	1.400.000	1 por ciento
	1.700.000	2 por ciento
	2.000.000	3 por ciento
2017	1.400.000	1 por ciento
	1.700.000	2 por ciento
	2.000.000	3 por ciento
2018	1.400.000	1 por ciento
	1.700.000	2 por ciento
	2.000.000	3 por ciento

**Artículo 12. Dietas**

Las cantidades serán las siguientes (por día):

Comida o cena	15,30
Alojamiento y desayuno	46,80
Suplemento sábado / domingo	41,60

Las cantidades correspondientes alojamiento y desayuno se incrementarán en 20 por ciento cuando el desplazamiento se realice a las ciudades de Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla.

**Artículo 13. Gastos de locomoción**

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará:

	2016
Viaje a Vitoria-Gasteiz- (26 Km)	7,20
Resto (cents/km)	28,50

Dichos importes se incrementarán en los años 2017 y 2018 en un porcentaje igual al incremento interanual del IPC estatal del ejercicio anterior.

#### **Artículo 14. Pago de salarios**

Los salarios se harán efectivos al vencimiento del mes. La empresa procurará hacer el pago dentro de los dos primeros días laborables siguientes al vencimiento del mes.

Asimismo se mantendrá la concesión de anticipos a cuenta a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

### Capítulo 3. Jornada - Permisos

#### **Artículo 15. Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de trabajo efectivo de 1.698 horas.

Dadas las circunstancias de producción de la empresa, las necesidades de trabajo no tienen un carácter constante, produciéndose fases de baja actividad y otras de mayor carga de trabajo. Estas oscilaciones, pueden no ser iguales para las diferentes áreas de la empresa. Al objeto de adaptar mejor las jornadas de trabajo a las necesidades de producción, se acuerda que, si bien la jornada habitual que se fija en el calendario laboral, la empresa podrá modificar, para las áreas o funciones que así se determinen, los horarios de trabajo con un límite máximo de 9 horas y media en un día de trabajo.

Para los sábados, de forma excepcional, se programarán trabajos, en jornada de mañana. Se respetarán los compromisos que el personal pueda tener con anterioridad a la comunicación del programa de trabajo.

Las horas que excedan de la jornada anual tendrán el carácter de extraordinarias según lo dispuesto en el artículo 20

La empresa procurará que las horas sobrantes, en el caso de que así lo permita la organización racional del trabajo, se disfruten de acuerdo a los siguientes criterios por orden de prioridad:

- a. A la elección del trabajador/a
- b. Los puentes y días próximos a fiestas
- c. Los viernes por la tarde
- d. Los viernes completos
- e. Otros días u horas

La distribución de la jornada en el calendario laboral correspondiente será confeccionada por la empresa. Las modificaciones al mismo serán comunicadas con una antelación de al menos 15 días naturales.

El sobrante de horas que puedan producirse como consecuencia de los horarios establecidos deberán disfrutarse inexcusablemente dentro del año, y en todo caso, el día 30 de noviembre de cada año deberá conocerse la fecha de disfrute de aquellas personas que tengan horas pendientes sobrantes de calendario.

#### **Artículo 16. Iniciación y término del trabajo**

Los horarios que se establezcan en el calendario laboral correspondiente se entenderán concertados en los propios puestos de trabajo, debiendo encontrarse el trabajador/a con su ropa habitual de trabajo en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma. El trabajador/a dispondrá de un periodo de una hora, treinta minutos antes del inicio oficial de la jornada y treinta después del mismo para incorporarse al

puesto de trabajo. El tiempo que se anticipe o se retrase dentro de este rango se ajustará en el horario de salida del mismo día.

#### **Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones que disfrutará el personal serán de 20 días laborables excluidos los sábados, y se disfrutarán conforme a lo que se acuerde en función de las necesidades de la organización del trabajo. Todo trabajador/a tendrá derecho a proponer las fechas para su disfrute, debiendo la empresa procurar en la medida de lo posible satisfacer las peticiones de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso se consideran derechos del trabajador/a:

- a. Disfrutar las vacaciones en un máximo de dos periodos siendo el menor de ellos de al menos una semana natural.
- b. Disfrutar de al menos dos semanas durante el mes de agosto y el resto dentro del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre.

De acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, no procede la compensación económica por el no disfrute de las vacaciones y el trabajador/a tiene derecho a conocer el periodo de vacaciones con dos meses de antelación.

La retribución de estas se efectuará por los conceptos que se vienen satisfaciendo.

#### **Artículo 18. Preaviso del trabajador/a**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A. Obreros/as: quince días.
- B. Subalternos/as: quince días.
- C. Auxiliares y aspirantes administrativos: quince días.
- D. Oficiales/as y administrativos/as: un mes.
- E. Jefes/as, técnicos/as no titulados y técnicos/as titulados y similares: dos meses.

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

#### **Artículo 19. Vacaciones y circunstancias sobrevenidas**

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Salvo acuerdo en contrario, las vacaciones pendientes se disfrutarán de forma consecutiva al alta.

**Artículo 20. Horas extraordinarias**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de las pactadas para el año de acuerdo con lo establecido en el artículo 15. Como principio general se acuerda reducir al máximo posible las horas extraordinarias.

De mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa se podrá compensar el abono de las horas extraordinarias con descanso a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada.

Las horas que por encima de la jornada laboral según el calendario de empresa se realicen, no se considerarán horas extraordinarias si se produce acuerdo consistente en el disfrute de las mismas con la compensación antes señalada.

**Artículo 21. Permisos por exceso de horas**

Dado el carácter del calendario laboral de flexible, el personal tendrá derecho a solicitar días (u horas) de permiso distintos de las contempladas en el artículo 22 para la atención de sus asuntos particulares que serán concedidas si las necesidades de la organización del trabajo así lo permiten. La compensación de estas horas se podrá realizar con cargo al exceso de horas existente dentro del calendario normal, o de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a fuera del mismo.

**Artículo 22. Permisos retribuidos**

Todo trabajador/a de la empresa, previo aviso y justificación tendrá derecho a los siguientes días de permiso retribuido que deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

A los efectos de los requisitos de parentesco por afinidad y vínculo en los permisos contemplados en el presente artículo se asimila al matrimonio la inscripción como pareja de hecho en el Registro administrativo competente.

22.1 Matrimonio: 18 días naturales.

22.2 Conyuge o pareja de hecho :

a. Fallecimiento: 5 días naturales.

b. Por enfermedad grave u operación grave: 2 días naturales, o en su defecto por hospitalización hasta dos días ingresado.

c. Por alumbramiento: 15 días naturales.

22.3 Cambio de domicilio: debidamente acreditado con certificado de ayuntamiento: 1 día natural.

22.4 parientes consanguíneos

A. Abuelos/as

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

B. Padres-madres

a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

c. Por matrimonio: 1 día natural.

C. hijos/as

- a. Por fallecimiento: 3 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales, o en su defecto por hospitalización hasta dos días ingresado.
- c. Por matrimonio: 1 día natural.
- d. Para asistir a especialista médico, mientras sean menores de edad y con un máximo de 16 horas anuales.

D. Nietos/as

- a. Por fallecimiento: 3 días naturales.

E. Hermanos/as

- a. Por fallecimiento: 3 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.
- c. Por matrimonio: 1 día natural.

22.5 Parientes afines

A. Abuelos/as

- a. Por fallecimiento: 3 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

B. Padres-madres

- a. Por fallecimiento: 3 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.
- c. Por matrimonio: 1 día natural.

C. Hijos/as (yernos-nueras)

- a. Por fallecimiento: 2 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

D. Hermanos/as (cuñados/as)

- a. Por fallecimiento: 2 días naturales.
- b. Por operación grave o enfermedad grave: 2 días naturales.

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

22.7 Consulta a médico/a especialista. por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el médico de cabecera o los servicios médicos, debiendo previamente el trabajador/a presentar el volante o comprobante justificativo de la referida prescripción.

22.8 Consulta a médico/a de cabecera y medicina particular. en los demás casos: consulta a médico de cabecera de la seguridad social y medicina particular, hasta un límite de 16 horas año, considerando que hasta dicho límite pueden ser incluidas también las horas invertidas por arreglo de dentadura y empastes, con la justificación correspondiente.

En todos los permisos a que se refiere este punto será necesario presentar justificación de la realización de la visita.



Se consideraran operaciones graves, todas aquellas que se realicen bajo anestesia total o raquianestesia.

En los casos de enfermedad grave será preciso parte facultativo que certifique la gravedad de la situación. En caso de duda se concederá el permiso, pero si no se justifica adecuadamente la gravedad de la situación se considerará como permiso no retribuido.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave, operación grave, alumbramiento de esposa o matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días naturales cuando el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la provincia de Álava, a una distancia superior a 200 Km del límite de esta provincia.

#### Capítulo 4. Condiciones sociales

##### **Artículo 23. Seguro de vida**

Se mantiene el seguro de vida para todos los trabajadores y trabajadoras en las condiciones y módulos que se establecen en las normas internas de este concepto, de fecha 5 de mayo de 1988. El módulo contemplado en el apartado 2º de dicha norma se fija en 4.479 euros

##### **Artículo 24. Seguro de asistencia médica**

Los trabajadores y trabajadoras de alta en la compañía estarán cubiertos por el seguro médico según la póliza completa suscrita con el igualatorio médico quirúrgico. Los trabajadores y trabajadoras podrán, a su cargo, inscribir a sus cónyuges e hijos. La empresa abonará a la aseguradora estas cantidades, deduciéndolas de los pagos de nómina

##### **Artículo 25. Fundación Laboral San Prudencio**

En la actualidad el personal se encuentra integrado en la Fundación Laboral San Prudencio.

##### **Artículo 26. Comedor fabrica Vitoria-Gasteiz**

Se mantiene la misma proporción a satisfacer por el personal, respecto de las posibles subidas que establezca el suministrador.

##### **Artículo 27. Autobuses**

La empresa entregará gratuitamente pases para el servicio de autobús que une Vitoria-Gasteiz con el Parque Tecnológico de Álava.

##### **Artículo 28. Becas**

El importe máximo destinado para los cursos se incrementará en un 2 por ciento anual esto es 3.591 euros para el primer curso, 3.663 euros para el segundo y 3.737 euros para el tercero.

Los importes de los diversos conceptos para becas serán:

	2016	2017	2018
Para enseñanza secundaria no obligatoria, y grados superiores	140	145	150
Para enseñanza universitaria	520	525	530
Para complemento desplazamiento (curso completo)	455	460	465

Para tener derecho a beca se tendrá que cumplir los siguientes requisitos:

- Los padres formarán parte de la plantilla antes del inicio del curso
- Acreditar tener haber aprobado el curso anterior de manera completa
- Dedicación exclusiva al estudio

En el supuesto de que las solicitudes validas excedan del importe máximo, se atenderá en primer lugar las becas por enseñanza y solo si hay remanente las de desplazamiento. Se

repartirán las cantidades disponible proporcionalmente a las solicitudes presentadas por cada una de las categorías.

#### **Artículo 29. Formación profesional**

29.1 Son fines de la formación en la empresa:

a) la mayor cualificación profesional de los empleados/as, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos

b) la adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento para su correcto desempeño

c) el permanente perfeccionamiento profesional

29.2 La dirección llevará a cabo la elaboración y el desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la empresa y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisas. Los planes de formación serán revisados y actualizados y dispondrán el siguiente contenido mínimo:

- Identificación y análisis de necesidades formativas
- Diseño y planificación de la formación
- Evaluación y seguimiento de los resultados e impacto de la formación

29.3 La representación legal de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe previo a la implantación de los planes de formación y al establecimiento de los criterios de adjudicación de las actividades formativas. Asimismo recibirá información puntual respecto a las solicitudes presentadas, resoluciones desfavorables y evaluación de aprovechamiento de las acciones formativas que se realicen.

29.4 El disfrute del permiso de formación establecido en el artículo 23.3 del estatuto de los trabajadores y trabajadoras se articulará necesariamente en el marco de los planes de formación.

29.5 Para cursillos obligatorios pedidos por la empresa ésta correrá con el 100 por ciento de los gastos.

29.6 Para cursillos voluntarios, que tengan relación directa con la función del trabajador/a. las cantidades máximas en concepto de matrícula, libros y material de los cursos iniciados durante la vigencia del convenio será: de 210 euros

Si una persona hiciera varios cursos sólo se le satisfará hasta el máximo del cursillo de mayor importe, siempre y cuando los gastos de matriculación de los citados cursos superen la cantidad máxima estipulada para la concesión del de mayor importe.

Las condiciones para el otorgamiento de estas ayudas serán las siguientes:

1. Personal de alta en la compañía superior a 3 meses.
2. El centro de enseñanza deberá tener carácter oficial con exámenes reglamentarios.
3. Al matricularse, la empresa ayudará al trabajador/a con el 50 por ciento de la cantidad estipulada anteriormente.
4. El 50 por ciento restante será abonado por la empresa al finalizar el curso, previa justificación de haber asistido a las clases más del 80 por ciento de los días lectivos y la presentación de las notas correspondientes, sin cuyo requisito no se abonará el 50 por ciento restante y se descontará lo recibido al inicio de la matriculación.
5. Esta ayuda de estudios se suprimirá caso de que repitiendo un curso no se aprobara el mismo.

Excepcionalmente los estudios de idiomas, incluido el euskera, se registrarán por las siguientes normas:

6. El centro de enseñanza deberá ser una academia legalmente constituida, con pruebas finales de evaluación.

7. Los estudios deberán realizarse en los locales de la propia Academia, o en su caso, donde los imparta normalmente la Academia. No siendo abonados por la empresa cuando se estudie en régimen de "profesorado particular".

8. En el tema del euskera se atenderá y facilitará dentro de lo posible el aprendizaje, perfeccionamiento y utilización del euskera a todo el personal de la empresa.

#### **Artículo 30. Fondo cultural**

Se asignará a este fondo un total anual de 950 euros. Antes de su utilización deberá justificarse ante el Servicio de Personal. El delegado/a del comité será el único que puede gestionar los cobros.

#### **Artículo 31. Jubilación**

La empresa aportará a Araba Pensiones – AEG Power Solutions Ibérica EPSV, la cuantía correspondiente a la suma de las siguientes cantidades:

- cuota histórica: el máximo que resulte de incrementar en un 2 por ciento las cuotas históricas del ejercicio anterior, o de calcular un 1 por ciento del salario bruto.
- cuota adicional: un 0,2 por ciento del salario bruto

En el supuesto de permanencia inferior al año se prorrateará por la parte proporcional al tiempo de alta en la empresa.

#### **Artículo 32. Enfermedad y accidentes (SPE)**

La empresa garantizará para el personal de esta empresa que tenga derecho al cobro de IT por la Seguridad Social, por medio del seguro particular de empresa, el 100 por ciento en caso de enfermedad y accidente. En aquellos casos que por no tener cubierto el período de carencia exigido por la Seguridad Social para el cobro de la IT, la empresa por medio del seguro particular garantizará hasta el 100 por ciento presumiéndose a efectos de obtener la diferencia como si hubiese tenido derecho a la IT aunque ésta no la cobre.

El fondo para hacer frente a estas situaciones se constituye por:

A. La aportación correspondiente a todo el personal queda fijada en un 0,35 por ciento sobre salario base, complemento salarial, prima de producción y antigüedad en cada una de las 14 pagas.

B. En caso de enfermedad también se aportará el 0,35 por ciento sobre prestación oficial y complemento.

C. La empresa aportará a dicho fondo una cantidad igual a la aportada por los trabajadores y trabajadoras en cada una de las pagas.

D. Caso de que con el fondo no se cubran las necesidades para completar el 100 por ciento que se garantiza podrá revisarse el porcentaje de aportación.

El hecho de que la empresa absorba el déficit que pueda producirse en un determinado año o años, no constituye condición más beneficiosa para años posteriores, sino que lo hace sola y exclusivamente para el año que se produzca el déficit y lo absorba.

Las aportaciones de empresa y trabajadores y trabajadoras al fondo se suspenden en tanto en cuanto el saldo promedio supere los 200 euros por empleado/a.

**Artículo 33. Préstamos**

La empresa, para ayudar en lo posible en situaciones coyunturales del personal de alta en la compañía superior a doce meses y mientras las circunstancias lo permitan, concederá préstamos en las condiciones y cuantías siguientes; los cuales estarán afectados por las disposiciones del IRPF

**33.1 Préstamos generales****A. Préstamos a un año**

Límite: 5.400 euros

Carencia: 3 meses

Amortización: 9 meses

**B. Préstamos a dos años**

Límite: 5.400 euros

Carencia: 3 meses

Amortización: 21 meses

Interés: Euribor a 1 año sobre 50 por ciento del préstamo

Condiciones para los préstamos generales

- a. Solicitud del interesado justificando la necesidad del préstamo.
- b. La amortización se efectuará descontando de la nómina la mensualidad correspondiente excluidas las pagas extras.
- c. Entre la finalización de un préstamo y la petición de un nuevo préstamo debe mediar al menos un año.

**33.2 Préstamos especiales****A. préstamo para compra de vehículo a 4 años**

Límite: Valor del vehículo, menos valor venal del vehículo anterior, con un máximo de 20.000 euros

Carencia: 3 meses

Amortización: 48 meses

Este préstamo solamente podrá solicitarlo el personal que precise la utilización de coche para viajar por cuenta de la empresa, y siempre que la empresa no ponga a disposición del trabajador/a un vehículo para la realización de los desplazamientos.

**Artículo 34. Servicio de lavandería**

Seguirá funcionando como hasta el momento el servicio de lavandería referente a prendas de trabajo (buzos, batas, camisa, pantalón, etc.) con cargo a la empresa y en las condiciones de días y lugares de entrega habituales.

**Artículo 35. Ropa de trabajo**

Se continuará proporcionando como hasta ahora ropa de trabajo al personal de fabricación y a aquellas personas que por las condiciones del puesto de trabajo lo requieran. Las prendas a proporcionar serán las siguientes:

ÁREA	DE ENTRADA	ANUALMENTE
Especialistas y oficiales mujeres	2 batas	1 bata
Especialistas y oficiales hombres	2 camisas y 2 pantalones	1 camisa y 1 pantalón
Personal de plataforma.	Dos buzos.	Un buzo
Control de calidad	2 batas blancas, 2 camisas y 2 pantalones.	1 bata blanca, 1 camisa y 1 pantalón.
Encargados/as	2 chaquetas, 2 camisas y dos pantalones	1 chaqueta, 1 camisa y 1 pantalón.
Empleados/as	Dos chaquetas	1 chaqueta.

Si por circunstancias especiales de algunos puestos hubiese necesidad de proceder a la reposición de alguna prenda, antes de transcurrir el año, debido al desgaste, rotura, etc. a que las prendas se hayan sometidas, se repondrán con el VºBº del encargado/a.

Dentro de este capítulo de ropa normal de trabajo quedan excluidas las prendas de seguridad que el puesto y condiciones de trabajo puedan obligar a utilizar, las cuales serán competencia de los Servicios de Seguridad e Higiene de la empresa, tanto su determinación de número, calidad y obligatoriedad de uso.

Estas prendas, por ser propiedad de la empresa, solo podrán usarse durante las horas de servicio y los usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

#### Capítulo 5. Seguridad y salud laboral

##### **Artículo 36. Reconocimientos médicos**

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión médica anual gratuita en horas de trabajo. En caso de no desear dicho reconocimiento, se dejará constancia por escrito del desestimiento del mismo.

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

- A. reconocimientos previos al ingreso.
- B. reconocimientos periódicos anuales.
- C. reconocimientos especiales, en función de los riesgos específicos.

#### Capítulo 6. Acción sindical en la empresa

##### **Artículo 37. Asambleas**

Las horas máximas de asamblea a realizar dentro del horario de trabajo serán de 6 horas año, pero sin computarlas como de trabajo ya que las mismas están incluidas en las horas de presencia que se establece en el calendario laboral.

##### **Artículo 38. Del comité de empresa**

Tendrán las competencias y garantías señaladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas mensuales a que tiene derecho cada miembro del comité para el ejercicio de su representación no serán acumulables de un mes a otro, pudiéndose trasladar hasta un máximo de 10 horas mensuales de un miembro del comité a otro.

En los meses en que haya negociación del convenio cabe la posibilidad, previo acuerdo, de que la superación de las horas correspondientes no sea tenida en cuenta.

Para justificar la utilización de dichas horas será preciso la entrega de un documento que deberá contener:

- A. Salidas individuales
  - a. Causa de la utilización

- b. Hora de salida
  - c. Firma del interesado/a
  - d. Acompañar justificación adecuada
- B. Salidas o reuniones de todo el comité

En este caso el secretario/a del comité o en su ausencia otro miembro, deberá entregar un documento en el que figure:

- a. Causa de la utilización y asistentes
- b. Hora de salida o comienzo de la reunión
- c. Firma del secretario/a
- d. Acompañar justificación adecuada.

Nota: para estas justificaciones se puede utilizar el vale de salida de fábrica.

#### **Artículo 39. Secciones sindicales**

En lo referente a las secciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no siendo de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial del Metal.

#### **Disposición adicional primera compromiso por el empleo**

Con la finalidad de mejora y consolidación del empleo, la empresa atenderá preferentemente con medios propios los servicios que constituyan propia actividad. No obstante, cabrá el recurso puntual a la subcontratación de propia actividad cuando se produzcan variaciones coyunturales en el programa de producción que requieran intervenciones especializadas y no resulte posible atenderlas con la incorporación de recursos propios.

#### **Disposición adicional segunda complemento consolidación**

Se mantiene la vigencia de los artículos 9, 11, 15 y 18 del convenio colectivo para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, S. L. para los años 2011-2013 (BOTHA 21 de febrero de 2011 para los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo los conceptos retributivos indicados.

Los importes correspondientes se abonarán en un complemento personal de consolidación, no absorbible ni compensable.

Adicionalmente, los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la plantilla tendrán derecho a la prima de asistencia en las mismas condiciones que el resto de la plantilla (según artículo 15 convenio BOTHA 21 de febrero de 2011

#### **Disposición adicional tercera compensación no consolidable**

Los trabajadores y trabajadoras que prestaron servicios durante el año 2015 y que permanezcan en la empresa en el momento de la firma del presente convenio devengarán durante el año 2016 un complemento no consolidable por importe equivalente al 3 por ciento de su salario anual en 2015 (incluyendo complementos).

AEG POWER SOLUTIONS IBÉRICA, S.A.  
CONVENIO 2016-2018

## Anexo I – Salarios

Cat.	Nombre Categoría	2016			2017			2018			Antigüedad mes			
		Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 0	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 0					
88	Grupo A	1.638,11	1.734,47	1.830,83	<b>1.927,19</b>	1.654,49	1.751,81	1.849,14	<b>1.946,46</b>	1.671,03	1.769,33	1.867,62	<b>1.965,92</b>	31,97
89	Grupo B	1.586,94	1.680,29	1.773,64	<b>1.866,99</b>	1.602,81	1.697,09	1.791,38	<b>1.885,66</b>	1.618,84	1.714,07	1.809,29	<b>1.904,52</b>	31,32
90	Grupo C	1.535,82	1.626,17	1.716,51	<b>1.806,85</b>	1.551,18	1.642,43	1.733,67	<b>1.824,92</b>	1.566,69	1.658,85	1.751,01	<b>1.843,17</b>	30,64
91	Grupo D	1.484,65	1.571,99	1.659,32	<b>1.746,65</b>	1.499,50	1.587,71	1.675,91	<b>1.764,12</b>	1.514,50	1.603,58	1.692,67	<b>1.781,76</b>	30,64
92	Grupo E	1.433,52	1.517,84	1.602,17	<b>1.686,49</b>	1.447,85	1.533,02	1.618,18	<b>1.703,35</b>	1.462,32	1.548,34	1.634,36	<b>1.720,38</b>	30,64
93	Grupo F	1.382,38	1.463,70	1.545,01	<b>1.626,33</b>	1.396,20	1.478,33	1.560,46	<b>1.642,59</b>	1.410,17	1.493,12	1.576,07	<b>1.659,02</b>	30,64
94	Grupo G	1.331,24	1.409,55	1.487,86	<b>1.566,17</b>	1.344,56	1.423,65	1.502,74	<b>1.581,83</b>	1.358,00	1.437,89	1.517,77	<b>1.597,65</b>	30,64
95	Grupo H	1.305,98	1.382,81	1.459,63	<b>1.536,45</b>	1.319,04	1.396,63	1.474,22	<b>1.551,81</b>	1.332,23	1.410,60	1.488,96	<b>1.567,33</b>	30,64
20	Aux. Admto.	1.447,29	1.532,42	1.617,56	<b>1.702,69</b>	1.461,76	1.547,75	1.633,73	<b>1.719,72</b>	1.476,38	1.563,23	1.650,07	<b>1.736,92</b>	30,64
22	Oficial Admto. 2ª	1.569,75	1.662,09	1.754,43	<b>1.846,77</b>	1.585,45	1.678,72	1.771,98	<b>1.865,24</b>	1.601,31	1.695,50	1.789,70	<b>1.883,89</b>	33,96
24	Oficial Admto. 1ª	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
25	Viajante	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
34	Delineante 2ª	1.569,75	1.662,09	1.754,43	<b>1.846,77</b>	1.585,45	1.678,72	1.771,98	<b>1.865,24</b>	1.601,31	1.695,50	1.789,70	<b>1.883,89</b>	33,96
36	Delineante 1ª	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
42	Técnico/a Organ. 2ª	1.569,75	1.662,09	1.754,43	<b>1.846,77</b>	1.585,45	1.678,72	1.771,98	<b>1.865,24</b>	1.601,31	1.695,50	1.789,70	<b>1.883,89</b>	33,96
44	Técnico/a Organ. 1ª	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
50	Aux. Laboratorio	1.447,29	1.532,42	1.617,56	<b>1.702,69</b>	1.461,76	1.547,75	1.633,73	<b>1.719,72</b>	1.476,38	1.563,23	1.650,07	<b>1.736,92</b>	30,64
52	Analista 2ª	1.569,75	1.662,09	1.754,43	<b>1.846,77</b>	1.585,45	1.678,72	1.771,98	<b>1.865,24</b>	1.601,31	1.695,50	1.789,70	<b>1.883,89</b>	33,96
54	Analista 1ª	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
63	Program Operad.	1.631,02	1.726,97	1.822,91	<b>1.918,85</b>	1.647,33	1.744,24	1.841,14	<b>1.938,04</b>	1.663,81	1.761,68	1.859,55	<b>1.957,42</b>	35,3
67	Analista Programad.	1.888,28	1.999,35	2.110,43	<b>2.221,50</b>	1.907,16	2.019,35	2.131,53	<b>2.243,72</b>	1.926,24	2.039,54	2.152,85	<b>2.266,16</b>	41,96
71	Maestro/a 2ª	1.716,80	1.817,78	1.918,77	<b>2.019,76</b>	1.733,97	1.835,96	1.937,96	<b>2.039,96</b>	1.751,31	1.854,32	1.957,34	<b>2.060,36</b>	37,3
72	Maestro/a taller	1.765,77	1.869,64	1.973,51	<b>2.077,38</b>	1.783,43	1.888,34	1.993,24	<b>2.098,15</b>	1.801,26	1.907,22	2.013,17	<b>2.119,13</b>	38,66
73	Maestro/a industrial	1.765,77	1.869,64	1.973,51	<b>2.077,38</b>	1.783,43	1.888,34	1.993,24	<b>2.098,15</b>	1.801,26	1.907,22	2.013,17	<b>2.119,13</b>	38,66
80	Jefe/a de 2ª	1.888,28	1.999,35	2.110,43	<b>2.221,50</b>	1.907,16	2.019,35	2.131,53	<b>2.243,72</b>	1.926,24	2.039,54	2.152,85	<b>2.266,16</b>	41,96
82	Jefe/a de 1ª	1.998,53	2.116,09	2.233,65	<b>2.351,21</b>	2.018,51	2.137,25	2.255,98	<b>2.374,72</b>	2.038,70	2.158,62	2.278,55	<b>2.398,47</b>	44,61
84	Graduado/a Social	2.304,73	2.440,31	2.575,88	<b>2.711,45</b>	2.327,78	2.464,70	2.601,63	<b>2.738,56</b>	2.351,06	2.489,36	2.627,65	<b>2.765,95</b>	52,01
85	Perto-a/ing. Técnico	2.304,73	2.440,31	2.575,88	<b>2.711,45</b>	2.327,78	2.464,70	2.601,63	<b>2.738,56</b>	2.351,06	2.489,36	2.627,65	<b>2.765,95</b>	52,01
86	Licenciado/a	2.549,72	2.699,70	2.849,69	<b>2.999,67</b>	2.575,22	2.726,70	2.878,19	<b>3.029,67</b>	2.600,97	2.753,97	2.906,97	<b>3.059,97</b>	58,62
87	Ingeniero/a	2.549,72	2.699,70	2.849,69	<b>2.999,67</b>	2.575,22	2.726,70	2.878,19	<b>3.029,67</b>	2.600,97	2.753,97	2.906,97	<b>3.059,97</b>	58,62